

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Регистрационный номер № 5079 от 09.12.2022 г.

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«ДЕТКИЙ САД № 80»

на 2022 - 2025 годы

От работодателя:

Заведующий
МАДОУ № 80
Куркина Елена Михайловна



От работников:

Председатель
ППО МАДОУ № 80
Подрезенкова Елена Геннадьевна



Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Изменения и дополнения
к коллективному договору

№ 5079/3 от «23» 05 2023 г.

Стороны коллективного договора, в лице заведующего МАДОУ № 80 Куркиной Елены Михайловны, с одной стороны и председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ № 80 Подрезенковой Елены Геннадьевны, руководствуясь п.1.10. коллективного договора, пришли к соглашению:

1. Принять в новой редакции Приложение № 2 к коллективному договору № 5079 от 09.12.2022 г. «Положение об оплате труда работников МАДОУ № 80».

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель руководителя
Главного управления образования
администрации г. Красноярска
Авудова Гатьяна Валерьевна



_____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МАДОУ № 80
Куркина Елена Михайловна



_____ 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной профсоюзной организации
МАДОУ № 80
Подорожникова Елена Геннадьевна



_____ 2023 г.

Приложение № 2 к Коллективному договору

**Положение
об оплате труда работников
МАДОУ № 80
г. Красноярска**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со ст.ст.5, 41, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 03.11.2016 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Постановлением администрации города Красноярска № 1 от 19.01.2010 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

1.4. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.5. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые

договоры, и оплата труда, по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

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

1.7. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются заведующим 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.

2.2. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3 621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 813*
2-й квалификационный уровень		4 231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 255
	при наличии высшего профессионального образования	7 120
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 547
	при наличии высшего профессионального образования	7 456
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 171
	при наличии высшего профессионального образования	8 168

	образования	
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 847
	при наличии высшего профессионального образования	8 942

*Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305 руб.

2.3. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

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 окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9 302
2-й квалификационный уровень	9 999
3-й квалификационный уровень	10 787
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	

2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
5-й квалификационный уровень	7 283
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	7 871
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	8 460
2-й квалификационный уровень	9 801
3-й квалификационный уровень	10 554

2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 275
2-й квалификационный уровень	3 433
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные 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

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.6.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{min} + O_{min} \times K,$$

где

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

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

2.6.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.6.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	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 учреждения	50

2.6.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2 ,$$

где:

$K1$ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.6.4 настоящего Положения;

$K2$ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.6.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента ($K2$) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K2 = 0\%$;

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

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

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.

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{гар}$ - 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), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Приложением № 6 к Коллективному договору - «Перечень профессий и должностей, работа на которых во вредных условиях труда дает право на получение компенсационных выплат и размер компенсационных выплат»

3.3. В соответствии с Законом Красноярского края от 3 декабря 2004 г. N 12-2668 "О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями" работникам устанавливается надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов.

Молодежи (лицам до 35 лет) размер надбавки увеличивается на 30 процентов с первого дня работы в местностях с особыми климатическими условиями, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет.

3.4. В соответствии с Постановлением администрации Красноярского края от 21 августа 1992 г. N 311-П "Об установлении районного коэффициента к заработной плате" работникам устанавливается районный коэффициент 1,30 к заработной плате.

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

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *
1	За ненормированный рабочий день	15%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы) без учета повышающих коэффициентов.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Работникам учреждения по решению заведующего в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются 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 (МРОТ)).

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, заведующему учреждению, за исключением случаев, предусмотренных п. 1.5 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера заведующему учреждению производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

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

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

4.6. Стимулирующие выплаты за исключением выплат по итогам работы устанавливаются заведующим учреждения ежемесячно сотрудникам ДООУ и ежеквартально для заместителей заведующего, с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующих выплат (за исключением летнего периода), избранной на общем собрании трудового коллектива и утверждённой приказом заведующего.

4.7. 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 № 80 определяются согласно **приложению № 1** к настоящему Положению.

4.8. 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.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

4.9. 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.

4.10. При осуществлении выплат, предусмотренных приложениями № 1 и № 3 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные в указанных приложениях.

4.11. В соответствии с частью 3 ст.133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы

труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (МРОТ), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (МРОТ), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

В соответствии со статьёй 287 ТК РФ гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объёме.

Работникам, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (МРОТ), 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.

4.12. 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).

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

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, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим 1}}$.

$$Q_{\text{стим 1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим 1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

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

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

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

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

где:

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

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

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

V. Единовременная материальная помощь

В соответствие с Постановлением Главы г. Красноярск от Постановление администрации г. Красноярск от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск» работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и на основании приказа заведующего организации осуществляться единовременная материальная помощь три тысячи рублей по каждому основанию:

- в связи с бракосочетанием,
- рождением ребенка,
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

VI. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей

6.1. Оплата труда заведующего учреждения, его заместителей учреждений 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 заведующего, заместителю заведующего, учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с п. 6.27 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.

6.2.1. Размер должностного оклада руководителя, его заместителя увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - 20%;
- при первой квалификационной категории - 15%

6.3. Группа по оплате труда 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, в соответствии с **Приложением № 4** к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда 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 ходатайства ТО ГУО по Кировскому району (далее - ТО).

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, согласно **Приложению № 5** к настоящему Положению.

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 N 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 руководителей на **20 процентов** ниже размеров должностных окладов руководителя 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.

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

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, 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 руководителя может направляться на стимулирование труда работников учреждений. 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. ТО представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

6.15. Заведующий учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. 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 в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются 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 учреждений для руководителя, заместителей устанавливаются согласно **приложения № 6** к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	При наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2	Опыт работы в занимаемой должности*: от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"***	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный**	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"***	40%

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

<***> производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю

учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

6.20. 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 учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		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 коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

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

6.23. Руководителю, его заместителям может оказываться единовременная материальная

помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.24. 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.

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

6.26. 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 руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер (%) от доходов полученной 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

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, 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) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного Приложением № 7 к настоящему Положению.

**Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ № 80**

**Стимулирующие выплаты
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
за интенсивность и высокие результаты работы; за качество
выполняемых работ) работникам МАДОУ № 80**

ДОЛЖНОСТЬ - СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Шкала оценивания (баллы)
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100% Своевременное и полное предоставление документации при отсутствии замечаний администрации (справка)	5
Контроль за обеспечением методического уровня организации образовательного процесса.	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) в рамках учреждения.	Обеспечение работы в соответствии с планом (справка)	15
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	10

Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно - гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленный срок	5
Сохранение здоровья воспитанников в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	10
Максимальное количество баллов			45
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Стабильность и рост качества предоставляемых образовательных услуг	Грамоты, дипломы, сертификаты, благодарственные письма и др.	Город, край	5
	Кружки	обеспечение работы в соответствии с планом, фото, видеоматериалы	5
	Детско-взрослые сообщества		10
	Размещение информации на сайте ДОУ и СМИ	Наличие информации, обновление информации на официальном сайте	5
Участие в инновационной деятельности	Деятельность в рамках инновационной площадки по реализации ООО ПДО Мозаика	Демонстрация опыта в рамках района, города	10
	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	10
	Деятельность в рамках проведения Клубного часа, мероприятий импровизированного типа, квесты и других форм инновационной деятельности	Разработка	3
		Участие	2
	Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров соц.партнерства 1 договор	5
Повышение квалификации педагогических кадров	Процент работников, прошедших курсы повышения квалификации 20%		

	Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в СМИ Участие в обновлении сайта	10
Организация эффективной работы с родителями	Организация работы по вовлечению родителей в реализацию в ООП ДО в непрерывной образовательной деятельности.	Проведение мероприятий, мастер классы, презентации, проекты, НОДы, праздники и т.д. (справка)	10
	Обращение родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей	3
	Организация работы по включению родителей в нестандартных формы взаимодействия (клуб, квесты, походы, экскурсии, субботники, акции ит.д.)	Справка	5
	Организация работы рабочей группы по профилактике безнадзорности и семейного неблагополучия	Наличие Плана и реализация ИП педагогического, психологического сопровождения воспитанников из СОП. Представление интересов воспитанников в различных ведомствах (отчет)	5
Выполнение работ, регламентированных деятельностью ДОУ	Работа в комиссиях различного уровня	Наличие протоколов	5
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	постоянно	10
	Максимальное количество баллов 108		
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства. Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	10
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Грамоты, дипломы, сертификаты, благодарственные письма и др.	Район (подтверждение)	1

		Город (подтверждение)	Участие 2 Диплом финалиста 5
	Публикации материалов опыта работы (сборники конференций, лицензированных сайтах, журналах)	Наличие публикаций	10
Организация научно-исследовательской работы, Методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом городском уровне (публикации, выступления, презентации)	1	10
	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, метод.объединениях, педагог.чтениях, проф.конкурсах	1	10
Высокий уровень аттестации пед.работников	Кол-во пед.работников получивших квал.категорию	1 работник	5
	Максимальное количество баллов 53		
		Максимальное количество баллов	206

ДОЛЖНОСТЬ – ВОСПИТАТЕЛЬ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Шкала оценивания (баллы)
	наименование	индикатор	
2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	Своевременное и полное предоставление документации при отсутствии замечаний администрации (справка)	5
Обеспечение занятости воспитанников	Приобщение воспитанников к труду, привитие им санитарно- гигиенических навыков	Постоянно	5
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного режима, светового режима	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации учреждения, надзорных органов	1
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) в рамках учреждения.	Обеспечение работы в соответствии с планом (справка)	6
	Разработка и реализация различных проектов ДОУ Район Город	Презентация проекта и продукта деятельности, справка участия	5
		Разработка и участие	5
		Участие	2
		Разработка и участие	10
		Участие	5
	Разработка и участие	10	
	Участие	5	
Наставническая работа с начинающими педагогами	Наличие плана работы и отметка о реализации плана (справка)	15	

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Стабильность и рост качества предоставляемых образовательных услуг	Грамоты, дипломы, сертификаты, благодарственные письма и др. кружки	Дистанционные, уровень учреждения	1
		Район	2
		Город, край	10
	Размещение информации на сайте ДОУ и СМИ	Наличие информации, обновление информации на официальном сайте	1
Участие в инновационной деятельности	Деятельность в рамках инновационной площадки по реализации ООО ПДО Мозаика	Демонстрация опыта в рамках ДОУ (на методических часах, педсоветах, семинарах)	5
		Демонстрация опыта в рамках района, города	10
	Деятельность в рамках РМО, ГМО	Трансляция полученного опыта после посещения мероприятий	5
		Предоставление своего опыта на РМО, ГМО	5
	Деятельность в рамках проведения Клубного часа, мероприятий импровизированного типа, квесты и других форм инновационной деятельности	Разработка	5
		Участие (не в свою очередь)	4
Организация здоровьесберегающей воспитательной среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм, несчастных случаев	2
Участие в социально-культурной жизни города	Деятельность в молодежной политике г. Красноярск (наличие приказа)	Организаторы и участники	5
		Участники	2
Эффективность работы с родителями (с законными представителями)	Вовлечение родителей в реализацию в ООП ДО в непрерывной образовательной деятельности.	Проведение мероприятий, мастер классы, презентации, проекты, НОДы, праздники и т.д. (справка)	5

	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	2
	Посещаемость воспитанников	Не менее 80%	20
	Организация нестандартных форм работы с родителями в рамках группы (клуб, квесты, походы, экскурсии, субботники, акции и т.д.)	План и фото или видео(отчет)	5
	Работа с детьми из семей СОП	Наличие и реализация ИП педагогического, психологического сопровождения воспитанников из СОП.	3
		Представление интересов воспитанников в различных ведомствах (отчет педагога)	4
Выполнение работ, регламентированных деятельностью ДОУ	Изготовление сложных атрибутов, декораций, шитье костюмов для мероприятий ДОУ	Наличие	10
	Участие в оформлении ДОУ к мероприятиям (оформление, организация выставок и т.д.)	Отчет от организаторов мероприятия	2
	Сезонные работы на участке совместно с воспитанниками учреждения, выполнение разовых поручений, мероприятия по повышению эстетики и привлекательности учреждения и т.д.	Отчет педагога	2
	Работа в комиссиях различного уровня	Наличие протоколов	1
Максимальное количество баллов			108
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	Использование в непрерывной ОД цифровой техники (отчет педагога об использованных средствах и пособиях в рамках образовательной деятельности)	3
	Публикации материалов опыта работы (сборники конференций, лицензированных сайтах, журналах)	Наличие публикаций	5

	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, качественное проведение НОД	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	5
Достижения воспитанников	Грамоты, дипломы, сертификаты, благодарственные письма и др.	Уровень учреждения (мл. ср. группы) подтверждение)	1
		Район (подтверждение)	Участие 1 Победа 2
		Город (подтверждение)	Участие 2 Победа 3
Осуществление дополнительных работ	Работа по замещению должностей	1,5 б. за один день подработки	от 1,5 до 30б.
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Исполнительская дисциплина	Своевременное выполнение распоряжений, предписаний, замечаний	100% (справка)	5
		Максимальное количество баллов	99
		ИТОГО:	266

ДОЛЖНОСТЬ – УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Шкала оценивания (баллы)
	наименование	индикатор	
2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	Своевременное и полное предоставление документации при отсутствии замечаний администрации (справка)	5
		Индивидуальных планов, рабочих программ (сентябрь, январь, май)	5
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) в рамках учреждения.	Обеспечение работы в соответствии с планом (справка)	2
	Наставническая работа с педагогами	Наличие плана работы и отметка то реализации плана (справка)	10
	Разработка и реализация различных проектов	Презентация проекта и продукта деятельности, справка участия	5
		Разработка и участие	5
	ДОУ	Участие	2
		Участие	2
Район	Разработка и участие	10	
	Участие	5	
Город	Разработка и участие	10	
	Участие	5	
Организация работы по укреплению здоровья детей	Проведение логопедических мероприятий с учетом психофизических особенностей обучающихся	Отсутствие замечаний со стороны медперсонала и администрации	10
Максимальное количество баллов			62
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Стабильность и рост качества предоставляемых образовательных услуг	Грамоты, дипломы, сертификаты, благодарственные письма и др.	Дистанционные, уровень учреждения	1
		Район	2

	кружки Детско-взрослые сообщества	Город, край	5
		обеспечение работы в соответствии с планом, фото, видеоматериалы	10
	Размещение информации на сайте ДОУ и СМИ	Наличие информации, обновление информации на официальном сайте	1
Участие в инновационной деятельности	Деятельность в рамках инновационной площадки по реализации ООО ПДО Мозаика	Демонстрация опыта в рамках ДОУ (на мет. часах, педсоветах, семинарах)	5
		Демонстрация опыта в рамках района, города	5
	Деятельность в рамках РМО, ГМО	Трансляция полученного опыта после посещения мероприятий	1
		Предоставление своего опыта на РМО, ГМО	5
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов. Приемов. Демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
Участие в социально-культурной жизни города	Деятельность в рамках проведения Клубного часа, мероприятий импровизированного типа, квесты и других форм инновационной деятельности	Разработка	10
		Участие (не в свою смену)	5
		Участие	1
Эффективность работы с родителями	Вовлечение родителей в реализацию в ООП ДО в непрерывной образовательной деятельности.	Проведение мероприятий, мастер классы, презентации, проекты, НОДы, праздники и т.д. (справка)	4
	Обращение родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей	2

Выполнение работ, регламентированных деятельностью ДОУ	Изготовление сложных атрибутов	Отчет от организаторов мероприятия	10
	Участие в оформлении ДОУ к мероприятиям (оформление, организация выставок и т.д.)		5
	Работа в комиссиях различного уровня	Наличие протоколов	5
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) результаты образовательного процесса, достижения воспитанников	Открытые утренники, праздники посвященные Дню Матери, временам года и т.п.	Наличие мероприятий	5
Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса	Достижение воспитанников более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	10
Организация здоровьесберегающей воспитательной среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм, несчастных случаев	5
		Максимальное количество баллов	124
Выплаты за качество выполняемых работ			
Осуществление дополнительных работ	Работа по замещению должностей	1,5 б. за один день подработки	от 1,5 до 30б.
	Участие в проведении ремонтных работ	постоянно	10
		Максимальное количество баллов	80
		ИТОГО:	266

ДОЛЖНОСТЬ – МЕТОДИСТ

№	Критерий	Показатели	Периодичность оценивания	Баллы
1	Участие в разработке/ разработка локальных актов, положений для совершенствования образовательного процесса.	За каждый факт	1 раз в полугодие	20
2	Разработка методических материалов (рекомендаций, писем, положений и др.)	За каждый факт	1 раз в полугодие	20
3	Подготовка к утверждению программно-методической документации.	За факт	1 раз в полугодие	20
4	Организация повышения квалификации педагогических работников	За факт	1 раз в полугодие	20
5	Методическое сопровождение в рамках реализации мероприятий, городской стажировочной площадки на базе учреждения	За факт	1 раз в полугодие	30
6	Выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, заседаниях МО.	За факт	В период отчета	20
7	Наставничество педагогов	За факт	В период отчета	30
8	Помощь в написании публикаций по обобщению и распространению педагогического опыта педагогов ДОУ	За каждую публикацию: Сайт учреждения Муниципальные СМИ Городские СМИ Интернет-издания Научно-методические издания	1 раз в полугодие	5
9	Оказание помощи в разработке дополнительных образовательных программ.	Участие в разработке Разработка и реализация:	1 раз в полугодие	5 20
10	Подготовка к участию педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Факт: муниципальный уровень городской уровень	1 раз в год	15 20
11	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, оформление помещений учреждения к праздникам	За каждый факт: высокая степень участия средняя степень участия низкая степень участия	1 раз в полугодие	30 20 10

12	Предоставление материалов для наполнения интернет-сайта	Полностью готовых к публикации: часто (от 5) редко (2-4) однократно	1 раз в полугодие	10 5 1
13	Своевременное и качественное предоставление информации.	Отсутствие замечаний	1 раз в полугодие	5
14	Отклик на просьбы администрации о расширении сферы деятельности и выполнении дополнительных работ на определенный период в связи с производственной необходимостью или выполнение работы, не входящей в функционал методиста	Часто Иногда Редко	В период отчета	15 5 1
			ИТОГО	266

ДОЛЖНОСТЬ – МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

	Условия		Шкала оценивания (балл)
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации наличие тематического, планирования (на год, месяц), рабочих программ и пр.)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Своевременное и полное предоставление документации при отсутствии замечаний администрации (справка)	2
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями, участие в проектных командах, творческих группах, по приказу, в рамках учреждения,	обеспечение работы в соответствии с планом	2
	наставническая работа, по приказу	Обеспечение работы в соответствии с планом	2
	Разработка и реализация различных проектов	Презентация проекта и продукта деятельности	10
	Выступление на методических объединениях	РМО	5
ГМО		10	
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	Праздники здоровья. Спартакиады, дни здоровья и т.п.	Наличие мероприятий	10
Эффективность работы в области инновационной деятельности	Изготовление пособий, наглядных обучающих материалов нетрад. инновац.уровня	При условии обязательной презентации комиссии	5
	Внедрение инновац.форм работы(новые формы проведения праздников, развлечений, утренников., Использование ИКТ, авторских методик, программ)	Отзывы сотрудников, родителей, наличие методических разработок, фотоотчет на сайт	10
	Разновозрастные кружки	Наличие плана, фотоотчет	5
	Разработка сценариев	Наличие утвержденного сценария	15
Организация работы по укреплению здоровья детей	Проведение муз.занятий в период карантина	Отсутствие замечаний со стороны медперсонала и администрации	5

Организация здоровьесберегающей воспитательной среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм, несчастных случаев	5
		Максимальное количество баллов	86
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Стабильность и рост качества предоставления предоставляемых образовательных услуг	Грамоты, дипломы, сертификаты, благодарственные письма и др.	Дистанционные, уровень учреждения	1
		Район	2
		Город, край	5
Участие в инновационной деятельности	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности и др.	1	5
	Деятельность в рамках инновационной площадки по реализации ООО ПДО Мозаика	Демонстрация опыта в рамках ДОУ	10
	Деятельность в рамках проведения клубного часа, мероприятий импровизированного типа, квесты и другие формы инновационной деятельности	Разработка	5
		Участие	4
Размещение информации на сайте ДОУ и СМИ	Наличие информации, обновление информации на официальном сайте	3	
Эффективность работы с родителями	Вовлечение родителей в реализацию в ООП ДО в непрерывной образовательной деятельности.	Проведение мероприятий, мастер классы, презентации, проекты, НОДы, праздники и т.д.	5
	Обращение родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей	5
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) результаты образовательного процесса, достижения воспитанников	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню Матери. Временам года и т.п.	Наличие мероприятий	20
Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса	Достижение воспитанников более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	5
		Максимальное количество баллов	75
Выплаты за качество выполняемых работ			

Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов. Приемов. Демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	10
	Организация РППС в музыкальном зале	Изменение в среде	5
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и образовательных программ	Наличие образовательной программы	5
		Призовое место в конкурсе проектов и программ	5
		Издание печатной продукции(статей), отражающей результаты работы	5
Осуществление дополнительных работ	Работа по замещению должностей	1,5 б. за один день подработки	от 1,5 до 30б.
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10
		Максимальное количество баллов	105
		ИТОГО:	266

ДОЛЖНОСТЬ – ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ

	Условия		Шкала оценивания (балл)
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации наличие тематического, планирования (на год, месяц), рабочих программ и пр.)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% Справка	5
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Разработка и реализация различных проектов	Презентация проекта и продукта деятельности	10
	Выступление на методических объединениях	Уровень учреждения	5
Уровень района		10	
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	Наличие мероприятий	20
		Кружковая работа с детьми	
	Кружковая работа с педагогами и родителями	Программа План Наличие мероприятий	10
	Участие в оформлении ДОУ к мероприятиям	отчет от организатора мероприятия	5
		Максимальное количество баллов	75
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Стабильность и рост качества предоставления предоставляемых образовательных услуг	Грамоты, дипломы, сертификаты, благодарственные письма и др.	Дистанционные, уровень учреждения	2
		Район	5
		Город, край	10
		Отчет	

Достижения воспитанников	Участие в муниципальных	7% участвующих от общего количества воспитанников подготовительных групп	20
	и региональных смотрах –конкурсах, соревнованиях	Призовое место	20
Участие в инновационной деятельности	Деятельность в рамках --инновационной площадки «Мозаика»	Демонстрация опыта в рамках ДОУ (мет. объедин., семинары, педсоветы) Справка	5
	Организация и проведение детско-взрослого сообщества	Мероприятия План видео и фотоотчет	10
	Деятельность в рамках проведения клубного часа, мероприятий импровизированного типа, квесты и другие формы инновационной деятельности	Разработка Участие	5 4
Инициатива и творческий подход	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	Уровень сада Наличие информации на сайте, сети Инстаграм Отчет	10
Эффективность работы с родителями	Вовлечение родителей в реализацию в ООП ДО в непрерывной образовательной деятельности.	Проведение мероприятий, мастер классы, презентации, проекты, НОДы, праздники и т.д Справка	Участники 2 Участники и организаторы 5
	Обращение родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей	3
Организация здоровьесберегающей воспитательной среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм, несчастных случаев	5
		Максимальное количество баллов	95
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов. Приемов. Демонстрация их при проведении	5

		открытых занятий, творческих отчетов	
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом и возраста. Подготовленности. Состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей воспитанников. Качественное проведение уроков	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации учреждения, надзорных органов	5
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и образовательных программ	Наличие образовательной программы	5
		Призовое место в конкурсе проектов и программ	3
		Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	3
Осуществление дополнительных работ	Работа по замещению должностей	1,5 б. за один день подработки	от 1,5 до 30б.
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10
		Максимальное количество баллов	96
		ИТОГО:	266

ДОЛЖНОСТЬ – ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации	Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок)	100%	2
	Предоставление рабочей, отчетной документации в установленный срок		5
	Диагностика (2 раза в год)		5
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников:	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (режим проветривания влажная уборка) правил	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2
	ТБ и ПБ (техническая и пожарная безопасность используемого оборудования, материалов, инвентаря)		3
	Отсутствие травм, несчастных случаев при организации образовательного процесса Использование инновационных здоровье — берегающих технологий в работу с детьми		3
Обеспечение занятости детей:	Организация качественных коррекционных занятий с детьми	календарный план	3
	Использование современных форм и методов в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО		2
			1

	Организация и проведение образовательной деятельности с использованием интернет-платформ		
Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Район Город	приказ	5 10
Участие в заседании на ППК ДОУ	План заседаний	протокол, решение	5
Подготовка документов на ПМПк	характеристика, заключение	Наличие полного пакета документов	3
Наличие положительной динамики, коррекции, развития воспитанников с ОВЗ	диагностика	100%	3
Участие в методических объединениях	Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций, и т.п. Выступления на методических объединениях, тематических семинаров, конференций, и т.п. ДОУ/Район/город	сертификаты, грамоты, свидетельства, благодарственные письма	1 3/5/10
		Максимальное количество баллов	66
Работа с детьми раннего возраста и вновь поступившими	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении вопроса адаптации	запросы педагогов, родителей листы наблюдений	5
Работа с детьми ОВЗ	Реализация АОП ДО: БОЛЕЕ 80%	по журналу взаимодействия воспитателя и узкого специалиста	10
Эффективная работа с воспитанниками	Подготовка воспитанников муниципальных, региональных, всероссийских смотрах-конкурсах, соревнованиях	грамоты, дипломы, сертификаты	

	Участие <u>Призовое место</u> ДОУ/район Город/край		2 3 5
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса:	система работы с педагогами и родителями (наличие консультативного материала)	журнал консультаций	5
Проектная деятельность	Разработка и реализация проектов	проект	5
Публичное представление собственного педагогического опыта в форме мероприятий с использованием новых технологий, форм, методов, приемов	ДОУ/район Город/край (федерация)	публикация, сертификат, ходатайство	5 10
Преставление педагогического опыта через публикации в сети интернет	Персональный сайт Сайт ДОУ Профессиональные педагогические платформы	ссылки на публикации	5
Организация кружковой работы (клубный час и т.п.)	Программа, план	Наличие мероприятий	4
Взаимодействие с педагогами через консультации и рекомендации	Наличие плана	Лист регистрации	5
Активное взаимодействие с родителями, способствующих активизации родительского потенциала групп детского сада	Инновационные формы и методы работы с родителями: выставки, конкурсы, клубы, досуг, выпуск газет, стендовая информация, и т.д.	фото и видео отчет, план	5
	Нетрадиционные формы предъявления родителям результатов образовательного процесса (презентации, мастер — классы и т.д.)		5

Участие в инновационной деятельности	инициативные действия в ходе разработки образовательных программ (основной общеобразовательной, АОП, здоровья / программы дошкольного образования)	программа	2
	Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	сертификаты, дипломы, грамоты	10
	Деятельность в рамках проведения клубного часа, мероприятий импровизированного типа, квесты и другие формы инновационной деятельности	Разработка	10
		Участие	4
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	постоянно	10
За увеличение объема выполняемой работы	ролевое участие на утренниках и развлечениях: главная роль второстепенная	Однократное/многократное	3/5
	Пополнение РППС, изготовление качественных пособий: для развития и обучение воспитанников	дидактическое пособие атрибуты, декорации, костюмы	3
	для культурномассовых и спортивных мероприятий ДОУ		10
Максимальное количество баллов			127
Выплаты за качество выполняемых работ			
Деятельность по наставничеству	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам (опыт до 3-х лет)	план	10

Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиада работников образования, творческие конкурсы: Участие Победа	сертификаты, грамоты, дипломы	5 10
Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников:	Организация работы «Школа молодых родителей»	план	10
	Психологическое сопровождение детей при подготовке к школе (коррекция, индивидуальная работа)		10
Участие в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах		протоколы, листы регистрации, приказ	5
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства	сертификаты, грамоты, дипломы	3 5
	ДОУ/район, Город/край		
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Призовые места:	отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	5 10
	ДОУ/район Город/край		
	Максимальное количество баллов		73
	Итого баллов		266

ДОЛЖНОСТИ - Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, грузчик

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Шкала оценивания (балл)
	наименование	наименование	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий и аварийных ситуаций; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	5
		10 часов в месяц	10
		15 часов в месяц	20
Отсутствие ошибок при составлении отчетов и др.	отсутствие замечаний	0 замечаний	30
			50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов		отсутствие предписаний надзорных органов	10
		устранение предписаний в установленные сроки	10
			20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	30
		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20
			50
ИТОГО:			120

ДОЛЖНОСТИ - ШЕФ-ПОВАРА, ПОВАРА

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Шкала оценивания (балл)
	наименование	наименование	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие / отсутствие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	20
		устранение предписаний в установленные сроки	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	20
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	отсутствие замечаний надзорных органов	20
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	отсутствие замечаний надзорных органов	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений	отсутствие замечаний администрации учреждения	20
Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	отсутствие замечаний медицинского работника	10
		ИТОГО:	120

ДОЛЖНОСТЬ – МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Шкала оценивания (балл)
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством, физкультурных мероприятий и закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Четкое соблюдение распорядка дня, режима подачи пищи и питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию, привитие культурно-гигиенических навыков.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
			40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
	Подмена отсутствующего персонала	1 балл за 1 подмену	20
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в проведении праздников, утренников, открытых занятий, семинаров и т.д	постоянно	10
			60
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний, в том числе надзорных органов	0	10
Содержание уборочного инвентаря с требованиями СанПи	Результаты проверок, наблюдений	0	10

Выполнение работ, регламентированных деятельностью ДОУ	Выполнение разовых поручений, мероприятия по повышению эстетики и привлекательности учреждения и т.д.	Отчет педагога	5
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	Постоянно	30
			45
		ИТОГО	145

ДОЛЖНОСТЬ – ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ, СЕКРЕТАРЬ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Шкала оценивания (балл)
	наименование	наименование	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
Отсутствие ошибок при составлении писем и др.	отсутствие замечаний	0 замечаний	20
			40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20
	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	постоянно	15
			20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20
	Отсутствие жалоб от посетителей на работу	0 замечаний	30
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	постоянно	20
			85
		ИТОГО:	145

ДОЛЖНОСТЬ – ЮРИСКОНСУЛЬТА

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Шкала оценивания (балл)
	наименование	наименование	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие законодательству	100%	25
Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие установленным требованиям	100%	30
			55
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения	Отсутствие конфликтов в учреждении	Отсутствие конфликтов в учреждении	10
Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	10
	Использование в работе программ MicrosoftWord, Excel и др.	постоянно	10
			25
Выплаты за качество выполняемых работ			
Качественное ведение документации	Наличие необходимой документации по профилю	100%	15

	Отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	Отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	20
Участие в деятельности учреждения	Участие в мероприятиях учреждения		5
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	постоянно	20
			65
		ИТОГО:	145

ДОЛЖНОСТЬ – СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Шкала оценивания (балл)
	наименование	наименование	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Эффективность деятельности	Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда	Отсутствие замечаний	20
	Обеспечение соблюдения норм охраны труда, техники безопасности и мер противопожарной безопасности	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения, надзорных органов	5
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения в соответствии с регламентирующими документами	Разработка документов по охране труда и технике безопасности. Полнота и соответствие законодательству	10
	Оперативность выполняемой работы		10
			40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Результативность деятельности	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	Отсутствие предписаний надзорных органов, устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	30
Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	10
	Использование в работе программ MicrosoftWord, Excel и др.	постоянно	10
			50
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильного функционирования и	Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с	Отсутствие замечаний,	30

развития всех систем жизнедеятельности учреждения	требованиями	нарушений	
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	постоянно	20
			55
		ИТОГО:	145

ДОЛЖНОСТЬ – СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Шкала оценивания (балл)
	наименование	наименование	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством	Соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров	100% исполнение обязательств	30
Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
			50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	Доля исполненного бюджета, выполненных обязательств	90%-100%	30
		80%	10
	Реализация плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	100%	20
		90%	10
			70
Выплаты за качество выполняемых работ			
Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения	Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления технических заданий, смет	Соответствие нормам, порядкам, срокам 100%	25
Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	Выступление с докладом, сообщением; наличие публикаций; применение материалов курсов, семинаров	10 (каждый по 1 б)
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20
			55
		ИТОГО:	145

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ № 80

Виды и размеры персональных выплат работникам МАДОУ № 80

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) *
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности*(2):	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), 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, муниципальными	20%

	учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей*(4)	718,4 руб.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры*(5):	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

*(1) Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов

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

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

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

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

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.

*(5) 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
МАДОУ № 80**

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждений

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	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 ремонтных объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	-	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Объемные показатели,
характеризующие работу учреждения, а также иные показатели, учитывающие
численность работников учреждения, наличие структурных подразделений,
техническое обеспечение учреждения и другие факторы**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (детей);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 5 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 01 января текущего года.

Для определения суммы баллов за количество групп в ДОУ учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 01 января на установленную предельную наполняемость групп.

4.1. За руководителем учреждения находящемся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определённая до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

4.2. Учреждения дополнительного образования детей относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей установленных п.5 настоящего приложения, но не ниже второй группы по оплате труда руководителей.

5. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения:

Показатели	Условия	Количес тво баллов
1	2	3
1. Количество воспитанников в учреждении	за каждого: воспитанника	0,5
2. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
3. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
4. Наличие филиалов учреждения с	за каждое указанное структурное	

количеством воспитанников	подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
5. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
8. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
9. Наличие в комбинированных группах воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ № 80

Перечень
должностей, профессий работников учреждения,
относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

**Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ № 80**

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

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель (заведующий)	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%
			отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки	5%

		качества условий осуществления образовательной деятельности организаций	
	внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)	3%
		наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами	7%
		тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)
кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах "Воспитатель года"; "Лучший педагог дополнительного образования"; "Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)"; "Молодой воспитатель"; "Хочу стать руководителем"	наличие участников	5%
		наличие победителей	10%
	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%

		представительств о в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		позиционировани е профессиональны х достижений руководителя ОУ	выступления, публикации руководителя ОУ	2% 5%
		управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями- менторами и использования ресурса руководителями- стажерами	7%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
образовательн ые результаты	учебные результаты	наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО)	10%	
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):		
		международный и всероссийский уровень	6%	
		региональный уровень муниципальный уровень	4% 3%	
	воспитательная работа	Укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой 85-К по состоянию на 31 декабря 100% - 10% менее 100% - 0%	10%	
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%	
		положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	2%	
		организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%	

	выплаты за качество выполняемых работ			
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а так же по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%	
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%	
		предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	5%	
	наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	до 100 детей	5%	
		от 100 до 150 детей	8%	
более 150 детей		10%		
приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%		
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	14%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		обеспечение санитарно-	отсутствие предписаний надзорных органов или	15%

		гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	устранение предписаний в установленные сроки	
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	15%
сохранение здоровья детей в учреждении		организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	15%
		посещаемость детей	не менее 80%	20%
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	15%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения воспитанников в конкурсах, смотрах,	наличие призеров и победителей	20%

		конференциях, соревнованиях		
	сохранность контингента обучающихся, воспитаннико в	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1-2% от общей численности	15%
выплаты за качество выполняемых работ				
	эффективност ь управленческ ой деятельности	управление учебно- воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

Приложение 7
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ № 80

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы
Руководителя и его заместителя

N п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель (заведующий)	2,70
2	Заместитель руководителя (заведующего)	1,80