Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 11» МАДОУ № 11

660077 г. Красноярск, ул. Весны, 16., тел.228-07-70, email: mbdou11@list.ru, сайт:dou11.krsnet.ru

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

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Первичной
профсоюзной организации
муниципального автономного
дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 11»
Н.Н. Арбузова

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 11»
С. М. Сухих
МΠ

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 11»

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 9 Федерального закона от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» с разделом 7 Постановления администрации г. Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работников учреждений Красноярска» муниципальных города иными правовыми Российской нормативными актами Федерации Красноярского края, содержащими нормы трудового права.
- 1.2. Настоящее положение (далее Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11» (далее учреждение).
- 1.3. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на договора (дополнительного трудового трудовому договору). Система оплаты труда работников учреждения устанавливается учреждении В коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

- 1.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.
- 1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:
 - оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера.
- 1.6. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.
- 1.7. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.
- 1.8. 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.
- 1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципального учреждения.

1.10. Работникам учреждения 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 руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.
- 2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее минимальные размеры окладов, ставок).
- 2.3. 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		
-	3334	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		

1-й квалифин	кационный уровень	3511 <*>	
2-й квалификационный уровень		3896	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1-й квалификац	при наличии среднего профессионального образования	5760	
ионный уровень	при наличии высшего профессионального образования	6556	
2-й квалификац	при наличии среднего профессионального образования	6029	
ионный уровень	при наличии высшего профессионального образования	6866	
3-й квалификац	при наличии среднего профессионального образования	6603	
ионный уровень	при напичии высшего	7521	
4-й квалификац	при наличии среднего профессионального образования	7226	
ионный уровень	при наличии высшего профессионального образования	8234	

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе $\Pi K\Gamma$, 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 "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964 руб.

1-й квалификационный уровень	3511		
2-й квалификационный уровень	3704		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"			
1-й квалификационный уровень	3896		
2-й квалификационный уровень	4282		
3-й квалификационный уровень	4704		
4-й квалификационный уровень	5937		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"			
1-й квалификационный уровень	4282		
2-й квалификационный уровень	4704		
3-й квалификационный уровень	5164		
4-й квалификационный уровень	6208		

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4282 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4282 руб.

2.5. 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	8565	

2-й квалификационный уровень	9207		
3-й квалификационный уровень	9933		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"			
2-й квалификационный уровень	4282		
3-й квалификационный уровень	4704		
4-й квалификационный уровень	5937		
5-й квалификационный уровень	6706		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"			
5-й квалификационный уровень 7248			
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"			
1-й квалификационный уровень	7790		
2-й квалификационный уровень	9025		
3-й квалификационный уровень	9718		

2.6. 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 "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"			
1-й квалификационный уровень 3016			
2-й квалификационный уровень 3161			
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"			

1-й квалификационный уровень	3511
2-й квалификационный уровень	4282
3-й квалификационный уровень	4704
4-й квалификационный уровень	5667

- 2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:
- 2.7.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

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

где

- О 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;
 - К повышающий коэффициент.
- 2.7.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.
- 2.7.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.7.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной устанавливаются коллективными платы, договорами, локальными нормативными актами учреждения учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, период времени выполнения работы, являющейся на основанием для установления повышающего коэффициента.
- 2.7.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

N	Основание повышения оклада (должностного	Предельное значение
Π/Π	оклада), ставки заработной платы	повышающего
		коэффициента,
		процентов

1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

 K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения;

 K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_{rap} - Q_{ctum} - Q_{otti}$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

 $Q_{\text{гар}}$ - 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;

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

 $Q_{\text{отп}}$ - 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 педагогических работников.

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

III. 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. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положении об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.
- 3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.
- 3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147

Трудового кодекса Российской Федерации.

- 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. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

Ν п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	За работу в образовательных учреждениях в группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <**>	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	15
3	За ненормированный рабочий день	15%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<**> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих группах.

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.

ІV. 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. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.
- 4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.
- Средства, поступающие OT предпринимательской иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты работникам руководителю стимулирующего характера учреждения, учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.
 - 4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

- 4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.
- 4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.
- 4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.
- 4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.
- 4.10. Выплаты выполняемой работы, 3a важность степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество работников дошкольных образовательных выполняемых работ ДЛЯ определяются приложению 1 учреждений согласно К настоящему Положению.
- 4.11. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

4.11.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту

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

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

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

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

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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

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

- 4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:
- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.16. 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:

$$C = C_{16$$
алла $X E_i$,

где:

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

 C_{16 алла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Б_і - количество баллов по результатам оценки труда і-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1\, \mathit{баллa}} = \left(Q_{\mathit{стим}} - Q_{\mathit{стим}\,\mathit{рук}}\right) / \sum_{i=1}^{n} |E_{i}|,$$

где:

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

Q_{стимрук} - 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 $Q_{\text{стим1}}$,

$$\mathbf{Q}_{ ext{ctum1}} = \mathbf{Q}_{ ext{3}\Pi}$$
 - $\mathbf{Q}_{ ext{гар}}$ - $\mathbf{Q}_{ ext{otn}}$,

гле:

Qстим1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

- $Q_{\scriptscriptstyle 3\pi}$ 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.

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

гле:

 $Q_{\text{баз}}$ - 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

- 5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.
- 5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).
- 5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.
- 5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

- 6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, руководителя учреждения обеспечить заместителю необходимо не уровня соотношения, превышение предельного установленного соответствии с пунктом 6.29 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 руководителя.

6.2.1. Размер должностного оклада руководителя, его заместителей 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 6 к настоящему Положению.
- 6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее территориальные отделы).
- 6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, 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 Красноярска".

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 учреждений, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".

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

- 6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя этого учреждения.
- 6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.
- 6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения 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 должностного оклада руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 35 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 стимулирующим выплатам руководителю учреждения может ПО работников направляться на стимулирование труда учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.12.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день - заведующему дошкольным образовательным учреждением с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

- 6.13. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее комиссия).
- 6.14. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.
- 6.15. Руководитель 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 половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. основании протокола комиссии главное управление об образования администрации города издает приказ установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

- 6.17. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - персональные выплаты;
 - выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

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

6.17. 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 руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

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

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

6.19. Руководителю, заместителям устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N π/	Виды персональных выплат	Предельный
П		размер выплат к
		окладу
		(должностному
		окладу)
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	

	до 3	15%
	свыше 3	45%
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%
3	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <**>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических 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 педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <**>	35%
4	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.

6.22. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

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

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

Критерии оценки	Условия		Предельный
результативности и качества труда	наименование	индикатор	размер к окладу (должностно му окладу), ставке
1	2	3	4
Степень освоения	процент освоения	от 98% до 99%	70%
выделенных бюджетных средств	выделенных бюджетных средств	от 99,1% до 100%	100%
Проведение	текущий ремонт	выполнен в	25%
ремонтных работ	капитальный ремонт	срок, качественно, в полном объеме	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	наличие важных	международные	90%
проведение важных работ, мероприятий	работ, мероприятий	федеральные	80%
		межрегиональн ые	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережени е) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

- 6.24. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.
- 6.25. Руководителю учреждения, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.
- 6.26. 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.
 - 6.27. 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.

6.28. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки	Условия		Предельный
результативности и качества труда	наименование	индикатор	размер (%) от доходов,
			полученных
			организацией
			ОТ
			приносящей
			доход
			деятельности
Выплаты за интенси	вность и высокие рез	ультаты работы	
Доход, полученный	доля доходов	от 1% до 15,9%	0,5
организацией от приносящей доход	приносящей доход	от 16% до 25,9%	1,0
деятельности		от 26% до 30,9%	1,5
к объему средств, предусмотренному на выполнение		от 31% и выше	2,0
	муниципального задания		

6.29. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) 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 муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад $N \ge 11$ »

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной профсоюзной организации

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 11»

Н.Н. Арбузова

УТВЕРЖДЕНО:

МΠ

МАДОУ № 11

Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 11»

С. М. Сухих

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Должность «Сторож»

№ п/	Критерии оценки	Услови	Я	Количест
П	результативности и качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	во баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты з	а важность выполняемой ра	боты	
1.1	Выполнение дополнительных видов	проведение ремонтных работ и работ, связанных	5 часов в месяц	10
	работ	с ликвидацией аварий;	10 часов в месяц	20
	выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	15 часов в месяц	30	
2.	Выплаты за интег	нсивность и высокие результ	гаты работы	
2.1.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	10
	контролирующих или надзорных органов		устранение предписаний в установленные сроки	10
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1.	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарногигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	20

Должность «Младший воспитатель»

№ п/	Критерии оценки	Условия		Количест
П	результативности и качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	во баллов
1	2	3	4	5
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1.	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
1.2.	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание	отсутствие замечаний медперсонала,	20

		необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	администрации учреждения, надзорных органов	
2.	Выплаты за интенст	ивность и высокие резу	льтаты работы	
2.1	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
2.2.	Участие в мероприятиях учреждения	проведение праздников для детей	постоянно	10
2.3.	Работа с детьми OB3	Сопровождение ребенка ОВЗ	постоянно	20
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1.	Соблюдение санитарно- гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	20

Должность «Кастелянша»

№ п/	Критерии оценки	Услови	Я	Количест
П	результативности и качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	во баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты з	а важность выполняемой ра	боты	
1.1	Выполнение дополнительных видов	погрузочно-разгрузочные	5 часов в месяц	10
	работ	работы; проведение ремонтных работ и работ,	10 часов в месяц	20
	связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	15 часов в месяц	30	
2.	Выплаты за интен	нсивность и высокие результ	гаты работы	
2.1.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	10
	контролирующих или надзорных органов		устранение предписаний в установленные сроки	10
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1.	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарногигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	20

Должность «Подсобный рабочий»

№ п/	Критерии оценки	Услови	R	Количест
П	результативности и качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	во баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты з	а важность выполняемой ра	боты	
1.1	Выполнение дополнительных видов	погрузочно-разгрузочные	5 часов в месяц	10
	работ	работы; проведение ремонтных работ и работ,	10 часов в месяц	20
	связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	15 часов в месяц	30	
2.	Выплаты за интег	нсивность и высокие результ	гаты работы	
2.1.	2.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	10
			устранение предписаний в установленные сроки	10
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1.	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	20

Должность «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»

№ п/	№ п/ Критерии оценки п результативности и качества	Услови	Я	Количест
П	результативности и качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	во баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты з	а важность выполняемой ра	боты	
1.1	Выполнение дополнительных видов	погрузочно-разгрузочные работы; проведение	5 часов в месяц	10
	работ	ремонтных работ и работ,	10 часов в месяц	20
		связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	15 часов в месяц	30

2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	10	
	контролирующих или надзорных органов		устранение предписаний в установленные сроки	10	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарногигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	20	

Должность «Кладовщик»

№ п/	1 1 '		Я	Количест
П	результативности и качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	во баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты з	а важность выполняемой ра	боты	
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы выполнение работ	5 часов в месяц	10
	paooi	по благоустройству и	10 часов в месяц	20
		озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	15 часов в месяц	30
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	10
	контролирующих или надзорных органов		устранение предписаний в установленные сроки	10
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1.	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарногигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	20

Должность «Специалист по охране труда»

№ п/п	F F T	Условия	[Количество
	качества труда работников			баллов
	учреждения	наименование	индикатор	

1	2	3	4	5	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы				
1.1	проведение профилактических работ по предупреждению	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10	
	производственного травматизма	отсутствие от производственных травм	отсутствие травм	20	
1.2.	проведение инструктажей по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	план инструктажей	10	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1.	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30	
2.2.	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	20	

Должность «Шеф-повар»

№ п/п	Критерии оценки результативности и	Условия	I	Количество
	качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за важность выполняемой работы			
1.1.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	_	отсутствие предписаний	20
1.2.	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	20
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1.	Снижение уровня заболеваемости	уровень заболеваемости	отсутствие	20

	детей	детей	вспышек заболеваний	
2.2.	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	10
2.3.	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	10
3.	Выплаты	за качество выполняемых ра	абот	
3.1.	Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний бракеражной комиссии при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	отсутствие замечаний бракеражной комиссии	20

Должность «Повар»

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников		I	Количество баллов
	учреждения	наименование	индикатор	Оаллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты з	а важность выполняемой ра	боты	
1.1.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов		отсутствие предписаний	20
1.2.	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	20
2.	Выплаты за интен	нсивность и высокие результ	гаты работы	
2.1.	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	20
2.2.	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	10
2.3.	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	10
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1.	Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний бракеражной комиссии при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	отсутствие замечаний бракеражной комиссии	20

№ п/п	Критерии оценки результативности и	Условия	I	Количество баллов
	качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за важность выполняемой работы			
1.1.	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	30
2.	Выплаты за интен	нсивность и высокие резуль-	гаты работы	
2.1.	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	30
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1.	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	40

Должность «Специалист по закупкам»

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Количество баллов
	учреждения	наименование	индикатор	Оаллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты з	а важность выполняемой ра	боты	
1.1.	Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	Отсутствие замечаний по проведению процедуры закупок	выполняется качественно и в срок	10
		Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	10
		Своевременное и оперативное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	10
2.	Выплаты за интен	нсивность и высокие резуль-	гаты работы	
2.1.	экспертиза результатов закупок	Проверка соблюдения условий контракта.	факт проведения	10
2.2.	ведение претензионной работы	Составление документации по претензионной работе	Претензия, решение, заявление	10
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1	высокий уровень организации работы	владение информационными	свободное владение	20

программами, использование информационных систем	необходимыми программными продуктами	
обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	10
владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	10
соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10

Должность «Воспитатель»

№ п/п	Критерии оценки результативности и	Условия		Количество
	качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач			ости и
1.1.	Ведение профессиональной документации	Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок)	100%	2
		Предоставление рабочей, отчетной документации в установленный срок		5
1.2.	Обеспечение занятости детей	Организация качественных НОД	календарный план	3
		Использование современных форм и методов в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО		2

		Качественное проведение итоговых мероприятий на основе событийных форм деятельности		5		
		Организация и проведение образовательной деятельности с использованием интернет-платформ		1		
1.3.	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Соблюдение норм СанПиНа при проведении НОД		2		
		Систематическая профилактическая работа (закаливающие процедуры, бодрящая гимнастика и т.п.) Отсутствие детского	отсутствие замечаний медперсонала, администрации	2		
		травматизма Содержание РППС в соответствии с	учреждения, надзорных органов	2		
		требованиями СанПин Обеспечение		2		
		профилактических условий в период карантинных мероприятий		5		
1.4.	Работа с детьми ОВЗ	Комбинированная группа:				
		51% -75 % 76% - 100%	табель посещаемости	3 8		
		Общеразвивающая группа: 51% -75 % 76% - 100%		5 10		
1.5.	Подготовка документов на ПМПк		характеристика	1		
1.6.	Участие в заседании ППк ДОУ	План заседаний	протокол, решение	3		
1.7.	Организация работы в адаптационный период	Ранний возраст	листы адаптации, календарное	6		
2.	Виннати за интона	Дошкольный возраст	планирование	3		
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1.	Эффективность работы с воспитанниками	Участие воспитанников в муниципальных, всероссийских смотрах - конкурсах, соревнованиях	грамоты, дипломы, сертификаты	2		

		Призовое место: ДОУ/район, Город/край		2 3
2.2.	Оформление тематической выставки		фото, видео отчет выставки	4
2.3.	Разработка и внедрение авторских программ воспитания, внедрение исследовательской деятельности	Работа в составе творческой, рабочей группы	Положение, план, приказ	5
		Участие в разработке и внедрению ОП, других программ в ДОУ, авторских	программа	5
		Работа на пилотной площадке по внедрению программ в ДОУ	выступление, презентация	2
2.4.	Проектная деятельность	Разработка и реализация проектов	проект	5
2.5.	Участие в методических объединениях	Помощь при подготовке методических объединений, мероприятий, тематических семинаров и т.п. Выступления на методических объединениях, педсоветах, семинаров, мастер-классов: ДОУ/ район Город/край	сертификаты, грамоты, свидетельства	2 3
2.6.	Повышение профессиональной компетенции	Вебинары, семинары, конференции и т.д.	подтверждающие документы	2
2.7.	Организация работы с родителями в рамках ДОУ	Посещаемость детей: не менее 75% 76% - 100% Работа с детьми ГКП, разновозрастными не менее 50%	табель посещаемости	2 4 1
2.8.	Эффективность работы с родителями воспитанников группы	Совместные мероприятия (выставки, конкурсы, клубы, досуг, выпуск газет, стендовая информация, проектов и т.д.) Родительское собрание	фото, видео отчет, протокол родительского собрания	5
			отсутствие замечаний	

		Высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций	медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	1
2.9.	Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний	Благоустройство территории и здания Санитарная пятница	приказ, распоряжение	6
2.10	Руководство работой творческой группы, комиссией, методическим объединением		план	5
	Организация кружковой работы (клубный час и т.п.)		план	4
2.11.	Сопровождение детей на экскурсии, мероприятия, соревнования	Район Город	приказ о сопровождении	3 3
2.12.	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
2.13.	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам (опыт до 3-х лет, наставничество)		план	2
2.14.	За увеличение объема выполняемой работы	Ролевое участие на утренниках и развлечениях: главная роль второстепенная	однократное, многократное участие	5 3
		Пополнение РППС: для развития и обучения воспитанников группы	дидактическое пособие, макет	3
		для культурно – массовых и спортивных мероприятий ДОУ	атрибуты, декорации, костюмы	10
2.15.	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиада работников образования, творческие конкурсы: Участие	сертификаты, грамоты, дипломы	10
		Победа	дипломы	5
3.	Выплаты	за качество выполняемых ра	абот	
3.1.	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытых мероприятий с использованием новых технологий, форм, методов, приемов	ДОУ/район Город/край	публикация, сертификат, ходатайство	3 5
3.2.	Представление педагогического опыта через публикации в сети	Персональный сайт		3
	интернет	Сайт ДОУ	ссылки на публикации	2
		Профессиональные	<i>y</i>	3

		педагогические платформы		
3.3.	Пополнение медиатеки ДОУ педагогическими материалами		презентации, видеофильмы, конспекты занятий	2
3.4.	Участие в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах		протоколы, листы регистрации	5
3.5.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в профессиональных конкурсах мастерства: ДОУ/район Город/край Призовые места: ДОУ/район Город/край	сертификаты, грамоты, дипломы	5 8 3 5
3.6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины		отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	5

Должность «Старший воспитатель»

№ п/п	Критерии оценки результативности и	Условия	I	Количество
	качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	баллов
1	2	3	4	5
1	Выплаты за важность выполняемой выпол	работы, степень самостояте. лнении поставленных задач		нности при
1.1.	Ведение профессиональной документации	Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок) Предоставление рабочей,	100%	5
		отчетной документации в установленный срок		3
1.2.	Помощь воспитателям в подготовке к аттестации на категории	Обработка документов аттестуемых педагогов		5
1.3.	Пополнение фонда методической литературы учебно-методических пособий, игрушек		заявки, отчетные документы	5
1.4.	Обеспечение хранения информации, содержащей персональные данные сотрудников, детей дошкольного возраста и их родителей (законных представителей), исключающее		согласие, уведомление, заключения	2

	доступ к ним третьих лиц			
1.5.	Консультирование педагогов по образовательному процессу		план консультаций	2
1.6.	Организация и проведение мероприятий с использование интернет-платформ		план мероприятий	2
1.7.	Сохранение здоровья детей в ДОУ	Контроль за: проведением мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников;	листы контроля	2
		Контроль за образовательной деятельностью в режимных моментах в течении дня (воспитание культурно гигиенических навыков, навыков самообслуживания)		2
		Контроль за проведением НОД		2
1.8.	Создание условий для осуществление образовательного процесса	Контроль за качеством проведения итоговых мероприятий на основе событийных форм деятельности	протокол	3
		Обработка рекомендаций по результатам контроля		5
1.9.	Сопровождение молодых педагогов	Разработка и реализации плана наставничества	план	3
1.10.	Участие в разработке сценариев и помощь в проведении культурно – массовых и спортивных мероприятий		сценарный план мероприятия	3
1.11.	Работа с материалами сайта		публикации, материалы	3
1.12.	Сопровождение личных страниц педагога на интернет-платформах		публикации, материалы, фото и видео материалы	3
1.13.	Ответственность за соблюдение норм СанПиНа и пожарной безопасности	Обеспечение санитарногигиенических условий процесса обучения, санитарно-бытовых условий, выполнение требований ПБ и ОТ	отсутствие надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	3
1.14.	Организация работы с детьми ОВЗ	Контроль за		5

		взаимодействием специалистов по работе с детьми ОВЗ Сопровождение	лист контроля, АОП	
		специалистов		
2.	Выплаты за интенс	ивность и высокие резу	льтаты работы	
2.1.	Участие в работе методического объединения, тренингах	Выступление на РМО Округ/Район Город	подтверждающие документы	5
		Сопровождение педагогов по участию в работе РМО		
2.2.	Проектная деятельность	Разработка Проектов	проект	5
		Сопровождение педагогов в разработке проектов	проскі	2
2.3.	Размещение информации на сайте ДОУ	Предоставление материала для сайта		3
		Сопровождение педагогов в подготовке материала для сайта ДОУ	материал	3
2.4.	Помощь в подготовке детей к участию в краевых, муниципальных, районных мероприятиях	Сопровождение детей на соревнования, конкурсы, экскурсии: Округ/район	приказ	5
		Город		5
2.5.	Сопровождение инклюзивного образования	Организация работы ППк ДОУ	протокол ППк	3
		Разработка АОП для ребенка ОВЗ	АОП	5
2.6.	Организация работы по профессиональному развитию педагогов	Сопровождение педагогов по профессиональному развитию: Разработка ИОМ	ИОМ педагога	3
		Персонифицированные программы педагогов	программа	5
		Участие педагогов в инновационной деятельности	открытые мероприятия, выступления	5
		Участие в разработке и внедрению ОП, других программ в ДОУ, авторских	программа	4
		Работа с педагогами по	открытые мероприятия,	

		T		
		реализации деятельности на пилотной площадке	выступления	4
		Организация методических мероприятий (открытые просмотры, презентации, аукционы, мастер-классы и т.д.) разного уровня;	открытые мероприятия, выступления, материалы	4
		Участие, победы педагогов в профессиональных конкурсах разного уровня	подтверждающие документы	5
2.7.	Эффективность работы с родителями. Использование результативных форм взаимодействия с родителями	Подготовка материала в родительские уголки	материал	3
	взаимодеиствия с родителями	Обновление и пополнение информационного стенда	материал	3
		Сопровождение педагогов в подготовке в проведение родительского собрания	сценарный план родительского собрания	3
		группы (за каждое) Выступление на родительском собрании группы (за каждое)	доклад	3
		Организация и участие в работе общего собрания родителей ДОУ	протокол, доклад	5
2.8.	Использование инновационных форм и методов работы с родителями	Организация выставок, конкурсов, клубов, досугов, выпуск газет, стендовой информации	сценарии, материал	3
2.10	Отсутствие замечаний администрации по содержанию планирования, своевременности подачи профессиональной документации		справка	5
2.11	Руководство консилиумом, творческой группы, комиссией, методическим объединением		приказ	5
2.12.	Организация связи с общественными учреждениями		договор, план работы	5
2.13.	За осуществление работы по разработке и реализации коллективного договора		коллективный договор	5
2.14	Участие в общественной жизни коллектива	Организация и проведение мероприятий для коллектива	праздник, развлечение, походы, экскурсии и т.д.	5

2.15	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
2.16	Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний	Благоустройство территории и здания	приказ, распоряжение	6
		Санитарная пятница	риспоряжение	10
3.	Выплаты	за качество выполняемых р	абот	
3.1.	Представление педагогического	Персональный сайт		3
	опыта через публикации в сети интернет	Сайт ДОУ	ссылки на публикации	2
		Профессиональные педагогические платформы		3
3.2.	Применение цифровых образовательных ресурсов (ЦОР):	Создание презентации (средний/высокий уровень)	презентация	2
		Создание видеофильмов	видеофильм	3
		Использование интернет сервисов в организации работы с педагогами и родителями	конференция	2
3.3.	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Личное участие в непрофессиональных конкурсах конференциях разного уровня, фестивалях, форумах:	подтверждающие документы	
		Участие Победа		10 5
3.4.	Высокий уровень педагогического мастерства	Личное участие в профессиональных конкурсах конференциях разного уровня, фестивалях, форумах:	подтверждающие документы	
		Участие Победа		5 10
3.6.	Участие в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах	ДОУ Район Город	протоколы, листы регистрации	5

Должность «Учитель-дефектолог»

№ п/п	Критерии оценки	Услови	Я	Количеств
	результативности и качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	о баллов
1	2	3	4	5

1	Выплаты за важность выполняемой вызонняемой выполняемой выстичений выполняемой выполняемой выполняемой выполняемой выполняемой выполняемой выполняемой выполняемой выполнаемой выполнаемой выполнаемой выполнаемой выполнаемой выполнаемой выполнаемой выстичений выполнаемой	работы, степень самостоятел пнении поставленных задач	іьности и ответствеі	нности при
1.1.	Ведение профессиональной документации	Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок)	100%	2
		Предоставление рабочей, отчетной документации в установленный срок		5
1.2.	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (режим проветривания влажная уборка), правил ТБ и ПБ (техническая и пожарная безопасность используемого оборудования, материалов, инвентаря)	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2
		Отсутствие травм, несчастных случаев при организации образовательного процесса		3
		Использование инновационных здоровье – сберегающих технологий в работе с детьми		
1.3.	Обеспечение занятости детей	Организация качественных занятий с детьми		3
		Использование современных форм и методов в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО	календарный план	2
		Качественное проведение итоговых мероприятий на основе событийных форм деятельности		5
		Организация и проведение образовательной деятельности с использованием интернет-платформ		1
1.4.	Разработка и внедрение авторских методик и технологий в коррекционную работу		методические и дидактические разработки,	5

			рекомендаций, инновационные пособия	
1.5.	Наличие положительной динамики, коррекции, развития воспитанников с OB3		диагностика	3
1.6.	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Округ Район/город	приказ	5 10
1.7.	Участие в методических объединениях	Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. Выступления методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. ДОУ Район/город	сертификаты, грамоты, свидетельства, благодарственны е письма	2 3
1.8.	Участие в заседании на ППк ДОУ	План заседаний	протокол, решение	3
1.9.	Подготовка документов на ПМПк		характеристика, заключение	2
2.	Выплаты за интен	нсивность и высокие результ	гаты работы	
2.1.	Работа с педагогами по вопросам речевого развития	Консультации, индивидуальные беседы, рекомендации	план	5
		Проведение семинаров –практикумов		5
		Обновление и пополнение и информационного стенда	буклеты, памятки	4
2.2.	Работа с родителями по вопросам речевого развития	Проведение семинаров-практикумов	план	5
		Индивидуальные беседы, консультации, рекомендации	план	5
		Обновление и пополнение и информационного стенда	буклеты, памятки	4
2.3.	Эффективность работы с воспитанниками	Участие воспитанников в муниципальных, всероссийских смотрах конкурсах,	грамоты, дипломы, сертификаты	2

		соревнованиях		2
		Призовое место: Округ/район Город/край		3
2.4.	Разработка и внедрение авторских программ воспитания, внедрение исследовательской деятельности	Работа в составе творческой, рабочей группы	Положение, план, приказ	5
		Участие в разработке и внедрению ОП, других программ в ДОУ, авторских	программа	5
		Работа на пилотной площадке по внедрению программ в ДОУ	выступление, презентация	2
2.5.	Ведение и оформление индивидуальных тетрадей воспитанников для логопедических занятий		рабочие тетради	5
2.6.	Проектная деятельность	Разработка и реализация проектов	проект	5
2.7.	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме мероприятий с использованием новых технологий, форм, методов, приемов	Округ/район Город/край (федерация)	публикация, сертификат, ходатайство	3 5
2.8.	Преставление педагогического опыта через публикации в сети интернет	Персональный сайт		3
		Сайт ДОУ	ссылки на публикации	2
		Профессиональные педагогические платформы		3
2.9.	Организация кружковой работы (клубный час и т.п.)		план	4
2.10.	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	5
		Нетрадиционные формы предъявления родителям результатов образовательного процесса (презентации, мастер – классы и т.д.)	отчет, план	5
2.11.	Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний	Благоустройство территории и здания	приказ, распоряжение	6
		Санитарная пятница	r r	10

2.12.	Работа в методическом совете ДОУ		приказ, план	2
2.13.	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
2.14.	За увеличение объема выполняемой работы	ролевое участие на утренниках и развлечениях: главная роль второстепенная	однократное, многократное	5 3
		Пополнение РППС, изготовление качественных пособий: для развития и обучение воспитанников	дидактическое пособие	3
		для культурно-массовых и спортивных мероприятий ДОУ	атрибуты, декорации, костюмы	10
3.	Выплаты	за качество выполняемых ра	абот	
3.1.	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиада работников образования, творческие конкурсы: Участие Победа	сертификаты, грамоты, дипломы	10 5
3.2.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса		сертификаты, грамоты, дипломы	5 8
		ДОУ/район Город/край		3 5
3.3.	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам (опыт до 3-х лет, наставничество)		план	2
3.4.	Участие в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах		протоколы, листы регистрации, приказ	5
3.5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины		отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	5

Должность «Учитель- логопед»

№ п/п Критерии оценки Условия Количеств

	результативности и качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	о баллов
1	2	3	4	5
1	Выплаты за важность выполняемой выпол	работы, степень самостоятел пнении поставленных задач	выности и ответстве	нности при
1.1.	Ведение профессиональной документации	Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок)	100%	2
		Предоставление рабочей, отчетной документации в установленный срок		5
1.2.	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (режим проветривания влажная уборка), правил ТБ и ПБ (техническая и пожарная безопасность используемого оборудования, материалов, инвентаря)	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2
		Отсутствие травм, несчастных случаев при организации образовательного процесса		3
		Использование инновационных здоровье – сберегающих технологий в работе с детьми		3
1.3.	Обеспечение занятости детей	Организация качественных занятий с детьми		3
		Использование современных форм и методов в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО	календарный план	2
		Качественное проведение итоговых мероприятий на основе событийных форм деятельности		5
		Организация и проведение образовательной деятельности с		1

		использованием интернет-платформ		
1.4.	Разработка и внедрение авторских методик и технологий в коррекционную работу		методические и дидактические разработки, рекомендаций, инновационные пособия	5
1.5.	Наличие положительной динамики, коррекции, развития воспитанников с OB3		диагностика	3
1.6.	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Округ Район/город	приказ	5 10
1.7.	Участие в методических объединениях	Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. Выступления методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. ДОУ Район/город	сертификаты, грамоты, свидетельства, благодарственны е письма	2 3
1.8.	Участие в заседании на ППк ДОУ	План заседаний	протокол, решение	3
1.9.	Подготовка документов на ПМПк		характеристика, заключение	2
2.	Выплаты за интен	сивность и высокие результ	гаты работы	
2.1.	Работа с педагогами по вопросам речевого развития	Консультации, индивидуальные беседы, рекомендации	план	5
		Проведение семинаров –практикумов		5
		Обновление и пополнение и информационного стенда	буклеты, памятки	4
2.2.	Работа с родителями по вопросам речевого развития	Проведение семинаров-практикумов		5
		Индивидуальные беседы, консультации, рекомендации	план	5
		Обновление и пополнение и информационного стенда	буклеты, памятки	4

2.3.	Эффективность работы с воспитанниками	Участие воспитанников в муниципальных, всероссийских смотрах конкурсах, соревнованиях Призовое место:	грамоты, дипломы, сертификаты	2
		Округ/район Город/край		2 3
2.4.	Разработка и внедрение авторских программ воспитания, внедрение исследовательской	Работа в составе творческой, рабочей группы	Положение, план, приказ	5
	деятельности	Участие в разработке и внедрению ОП, других программ в ДОУ, авторских	программа	5
		Работа на пилотной площадке по внедрению программ в ДОУ	выступление, презентация	2
2.5.	Ведение и оформление индивидуальных тетрадей воспитанников для логопедических занятий		рабочие тетради	5
2.6.	Проектная деятельность	Разработка и реализация проектов	проект	5
2.7.	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме мероприятий с использованием новых технологий, форм, методов, приемов	Округ/район Город/край (федерация)	публикация, сертификат, ходатайство	3 5
2.8.	Преставление педагогического опыта через публикации в сети интернет	Персональный сайт		3
	герез пуоликации в еети интернет	Сайт ДОУ	ссылки на публикации	2
		Профессиональные педагогические платформы		3
2.9.	Организация кружковой работы (клубный час и т.п.)		план	4
2.10.	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. Нетрадиционные формы	фото и видео отчет, план	5
		предъявления родителям результатов образовательного		5

		процесса (презентации,		
2.11.	Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний	мастер – классы и т.д.) Благоустройство территории и здания Санитарная пятница	приказ, распоряжение	6
2.12.	Работа в методическом совете ДОУ		приказ, план	2
2.13.	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
2.14.	За увеличение объема выполняемой работы	ролевое участие на утренниках и развлечениях: главная роль второстепенная	однократное, многократное	5 3
		Пополнение РППС, изготовление качественных пособий: для развития и обучение воспитанников	дидактическое пособие	3
		для культурно-массовых и спортивных мероприятий ДОУ	атрибуты, декорации, костюмы	10
3.	Выплаты	за качество выполняемых ра	абот	
3.1.	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиада работников образования, творческие конкурсы: Участие Победа	сертификаты, грамоты, дипломы	10 5
3.2.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства: ДОУ/район Город/край Призовые места: ДОУ/район Город/край	сертификаты, грамоты, дипломы	5 8 3 5
3.3.	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам (опыт до 3-х лет, наставничество)		план	2
3.4.	Участие в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах		протоколы, листы регистрации, приказ	5
3.5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины		отсутствие замечаний старшего воспитателя,	5

	администрации	
	учреждения	

Должность «Музыкальный руководитель»

№ п/п	Критерии оценки	Условия	ī	Количеств
	результативности и качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	о баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за важность выполняемой выпо	работы, степень самостоятел лнении поставленных задач	іьности и ответстве	нности при
1.1.	Ведение профессиональной документации	Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок) Предоставление рабочей,	100%	5
		отчетной документации в установленный срок		
1.2.	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Соблюдение санитарногигиенических норм (режим проветривания влажная уборка) правил ТБ и ПБ (техническая и пожарная безопасность используемого оборудования, материалов, инвентаря)	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2
		Отсутствие травм, несчастных случаев при организации образовательного процесса	•	3
		Использование музыкально — оздоровительных программ и технологий в работе с детьми		3
1.3.	Обеспечение занятости детей: взаимодействия с воспитанниками	Организация качественных НОД		3
		Использование современных форм и методов в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО	календарный план	2
		Качественное проведение итоговых мероприятий на основе событийных форм деятельности		5

		Организация и проведение образовательной деятельности с использованием интернет платформ		1
1.4.	Работа с детьми ОВЗ	Реализация АОП ДО: 51%-75% 76%-100%	по журналу взаимодействия воспитателя и узкого специалиста	3 6
1.5.	Работа с детьми раннего возраста	Организация и проведение мероприятий с детьми направленных на благополучную адаптацию	план	5
1.6.	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Округ Район	приказ	5 10
1.7.	Участие в заседании на ППк ДОУ	План заседаний	протокол, решение	3
1.8.	Подготовка документов на ПМПк		характеристика	1
2.	Выплаты за интен	нсивность и высокие результ	гаты работы	
2.1.	Участие в методических объединениях	Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. Выступления методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. ДОУ Район/город	сертификаты, грамоты, свидетельства, благодарственны е письма	2 3
2.2.	Эффективна работа с воспитанниками	Подготовка воспитанников муниципальных, региональных, всероссийских смотрахконкурсах Участие Призовое место ДОУ/район Город/край	грамоты, дипломы, сертификаты	5 2 3
2.3.	Сопровождение детей на экскурсии, мероприятия, соревнования	Район Город	приказ о сопровождении	3 3
2.4.	Разработка сценариев мероприятий	Праздники		5

	для детей	Развлечения	план, сценарий	3
		Согласование сценариев с родительской общественностью		2
2.5.	Разработка и внедрение авторских программ воспитания, внедрение исследовательской деятельности	Работа в составе творческой, рабочей группы	Положение, план, приказ	5
	ACATESIBILOCTA	Участие в разработке и внедрению ОП, других программ в ДОУ, авторских	программа	5
		Работа на пилотной площадке по внедрению программ в ДОУ	выступление, презентация	2
2.6.	Проектная деятельность	Разработка и реализация проектов	проект	5
2.7.	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме мероприятий с использованием новых технологий, форм, методов, приемов	Округ/район Город/край (федерация)	публикация, сертификат, ходатайство	3 5
2.8.	Преставление педагогического опыта через	Персональный сайт		3
	публикации в сети интернет	Сайт ДОУ	ссылки на публикации	2
		Профессиональные педагогические платформы		3
2.9.	Организация кружковой работы (клубный час и т.п.)		план	4
2.10.	Взаимодействие с педагогами через консультации и рекомендации по проведению музыкальных занятий		журнал взаимодействия	2
2.11.	Эффективность работы с родителями воспитанников ДОУ	Совместные мероприятия (выставки, конкурсы, клубы, досуг, выпуск газет, стендовая информация, и т.д.)	фото и видео отчет, сценарные планы	5
		Нетрадиционные формы предъявления родителям результатов образовательного процесса (презентации, мастер – классы и т.д.)		5
2.12.	Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний	Благоустройство территории и здания	приказ, распоряжение	6
		Санитарная пятница		10

2.13.	Работа в методическом совете ДОУ		план	2
2.14.	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
2.15	За увеличение объема выполняемой работы	Ролевое участие на утренниках и развлечениях: главная роль второстепенная	однократное, многократное	5 3
		Качественное содержание костюмов, пособий, атрибутов музыкального зала	журнал инвентаризации	3
		Пополнение РППС: для развития и	дидактическое пособие	3
		обучение воспитанников для культурно — массовых и спортивных мероприятий ДОУ	атрибуты, декорации, костюмы	10
3.	Выплаты	за качество выполняемых ра	і абот	
3.1.	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиада работников образования, творческие конкурсы: участие победа	сертификаты, грамоты, дипломы	10 5
3.2.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства: ДОУ/ район, Города/ край (федерации) Призовые места ДОУ/район	сертификаты, грамоты, дипломы	5 8
		Город/край(федерации)		3 5
3.3.	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам (опыт до 3-х лет, наставничество)		план	2
3.4.	Участие в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах:		протоколы, листы регистрации, приказ	5
3.5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины		отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	5

№ п/п	Критерии оценки	Условия	I	Количеств
	результативности и качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	о баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за важность выполняемой выпо	выности и ответство	енности при	
1.1.	Ведение профессиональной документации	Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок)	100%	5
		Предоставление рабочей, отчетной документации в установленный срок		
1.2.	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Соблюдение санитарногигиенических норм (режим проветривания влажная уборка) правил ТБ и ПБ (техническая и пожарная безопасность используемого оборудования, материалов, инвентаря) Отсутствие травм, несчастных	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2
		случаев при организации образовательного процесса		3
		Использование инновационных здоровье- сберегающих технологий в работе с детьми		3
1.3.	Обеспечение занятости детей: взаимодействия с воспитанниками	Организация качественных НОД		3
		Использование современных форм и методов в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО	календарный план	2
		Качественное проведение итоговых мероприятий на основе событийных форм деятельности		5
		Организация и проведение образовательной деятельности с использованием интернет платформ		1
1.4.	Работа с детьми OB3	Реализация АОП ДО:	по журналу	

		51%-75% 76%-100%	взаимодействия воспитателя и узкого специалиста	3 6
1.5.	Работа с детьми раннего возраста	Организация и проведение мероприятий с детьми направленных на благополучную адаптацию	план	5
1.6.	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Округ Район	приказ	5 10
1.7.	Участие в заседании на ППк ДОУ	План заседаний	протокол, решение	3
1.8.	Подготовка документов на ПМПк		характеристика	1
2.	Выплаты за инте	нсивность и высокие результ	гаты работы	
2.1.	Участие в методических объединениях	Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. Выступления методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. ДОУ Район/город	сертификаты, грамоты, свидетельства, благодарственны е письма	2 3
2.2.	Эффективная работа с воспитанниками	Подготовка воспитанников муниципальных, региональных, всероссийских смотрахконкурсах, соревнованиях Участие Призовое место ДОУ/район Город/край	грамоты, дипломы, сертификаты	5 2 3
2.3.	Сопровождение детей на экскурсии, мероприятия, соревнования	Район Город	приказ о сопровождении	3 3
2.4.	Разработка сценариев мероприятий для детей	Праздники Развлечения	план, сценарий	5
		Согласование сценариев с родительской общественностью		2

2.5.	Разработка и внедрение авторских программ воспитания, внедрение исследовательской деятельности		Положение, план, приказ	5
		разработке и внедрению ОП, других программ в ДОУ, авторских	программа	5
		Работа на пилотной площадке по внедрению программ в ДОУ	выступление, презентация	2
2.6.	Проектная деятельность	Разработка и реализация проектов	проект	5
2.7.	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме мероприятий с использованием новых технологий, форм, методов, приемов	Округ/район Город/край (федерация)	публикация, сертификат, ходатайство	3 5
2.8.	Преставление педагогического опыта через публикации в сети интернет	Сайт ДОУ Профессиональн	ссылки на публикации	3 2
		ые педагогические платформы		3
2.9.	Организация кружковой работы (клубный час и т.п.)		план	4
2.10.	Взаимодействие с педагогами через консультации и рекомендации по проведению спортивных занятий		журнал взаимодействия	2
2.11.	Эффективность работы с родителями воспитанников ДОУ	Совместные мероприятия (досуги, соревнования, эстафеты)		5
		Нетрадиционные формы предъявления родителям результатов образовательного процесса (презентации, мастер – классы, информационные стенды и т.д.)	фото и видео отчет, сценарные планы	5
2.12.	Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний	Благоустройство территории и здания	приказ, распоряжение	6
		Санитарная пятница		10
2.13.	Работа в методическом совете ДОУ		план	2
2.14.	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
2.15	За увеличение объема выполняемой работы	Ролевое участие на утренниках и	однократное,	

		развлечениях: главная роль второстепенная	многократное	5 3
		Качественное содержание костюмов, пособий, атрибутов музыкального зала	журнал инвентаризации	3
		Пополнение РППС: для развития и обучение воспитанников	дидактическое пособие	3
		для культурно – массовых и спортивных мероприятий ДОУ	атрибуты, декорации, костюмы	10
3.	Выплаты	за качество выполняемых ра	абот	
3.1.	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиада работников образования, творческие конкурсы: участие	сертификаты, грамоты, дипломы	10
		победа		5
3.2.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства: ДОУ/ район, Города/ край (федерации) Призовые места ДОУ/район Город/край(федерации)	сертификаты, грамоты, дипломы	5 8 3 5
3.3.	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам (опыт до 3-х лет, наставничество)		план	2
3.4.	Участие в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах:		протоколы, листы регистрации, приказ	5
3.5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины		отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	5

Должность «Педагог-психолог»

№ п/п	Критерии оценки результативности и	Условия		Количество
	качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при			

	выпо.	пнении поставленных задач		
1.1.	Ведение профессиональной документации	Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок)	1000/	2
		Предоставление рабочей, отчетной документации в установленный срок	100%	5
		Диагностика (2 раза в год)		3
		Работа с картами нервно- психического развития (ранний возраст)		3
1.2.	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников:	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (режим проветривания влажная уборка) правил ТБ и ПБ (техническая и пожарная безопасность используемого оборудования, материалов, инвентаря) Отсутствие травм, несчастных случаев при организации	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	3
		образовательного процесса Использование инновационных здоровье – сберегающих технологий в работу с детьми		3
1.3	Обеспечение занятости детей:	Организация качественных коррекционных занятий с детьми		3
		Использование современных форм и методов в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО	календарный план	2
		Организация и проведение образовательной деятельности с использованием интернет платформ		1
1.4.	Руководство объединениями педагогов (проектными командами,	Округ	приказ	5

	творческими группами, методическими объединениями)	Район		10
1.5.	Участие в заседании на ППк ДОУ	План заседаний	протокол, решение	3
1.6.	Подготовка документов на ПМПк		характеристика, заключение	
1.7.	Наличие положительной динамики, коррекции, развития воспитанников с OB3		диагностика	3
1.8.	Участие в методических объединениях	Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций, и т.п. Выступления методических объединений, тематических семинаров, конференций, и т.п. ДОУ	сертификаты, грамоты, свидетельства, благодарственны е письма	1 2 3
		Район/город		
2.	Выплаты за интен	сивность и высокие резул	ьтаты работы	
2.1.	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
2.2.	Работа с детьми ОВЗ	Реализация АОП ДО: 51%-75% 76%-100%	по журналу взаимодействия воспитателя и узкого специалиста	3 6
2.3.	Эффективная работа с воспитанниками	Подготовка воспитанников муниципальных, региональных, всероссийских смотрах- конкурсах, соревнованиях Участие Призовое место ДОУ/район Город/край	грамоты, дипломы, сертификаты	5 2 3
2.4.	Сопровождение детей на экскурсии, мероприятия, соревнования	Район Город	приказ о сопровождении	3 3
2.5.	Эффективная реализация коррекционной направленности	система работы с педагогами и родителями	журнал	2(5)

	образовательного процесса:	(наличие консультативного материала)	консультаций	
2.6.	Проектная деятельность	Разработка и реализация проектов	проект	5
2.7.	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме мероприятий с использованием новых технологий, форм, методов, приемов	Округ/район Город/край (федерация)	публикация, сертификат, ходатайство	3 5
2.8.	Преставление педагогического опыта через публикации в сети интернет	Персональный сайт Сайт ДОУ Профессиональные педагогические платформы	ссылки на публикации	3 2 3
2.9.	Организация кружковой работы (клубный час и т.п.)			4
2.9.	Взаимодействие с педагогами через консультации и рекомендации		консультация	2 (3)
2.11.	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.)	01 101, 101411	5
2.12.	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	5
2.13.	Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний	Благоустройство территории и зданий		6
		Санитарная пятница		10
2.14.	За увеличение объема выполняемой работы	ролевое участие на утренниках и	однократное,	

	I	I		
		развлечениях: главная роль второстепенная	многократное	5 3
		Пополнение РППС, изготовление качественных пособий: для развития и обучение воспитанников	дидактическое пособие	3
		для культурно-массовых и спортивных мероприятий ДОУ	атрибуты, декорации, костюмы	10
2.15.	Работа в методическом совете ДОУ			5
2.16.	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
3.	Выплаты з	а качество выполняемых	работ	
3.1.	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам (опыт до 3-х лет, наставничество)		план	2
3.2.	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиада работников образования, творческие конкурсы: Участие Победа	сертификаты, грамоты, дипломы	10 5
3.3.	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников:	Организация работы «Школа молодых родителей»	план	3(5)
		Психологическое сопровождение детей при подготовке к школе (коррекция, индивидуальная работа)		3(5)
3.4.	Участие в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах:		протоколы, листы регистрации, приказ	5
3.5.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства ДОУ/район, Город/край Призовые места:	сертификаты, грамоты, дипломы	5 8
		ДОУ/район Город/край		3 5
3.6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины		отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации	5

		учреждения	
		J 1	

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11»

УТВЕРЖДЕНО:

Therent

Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11»

С. М. Сухих

Н.Н. Арбузова

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

МП МАДОУ

Nº 11

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

от 5 до 10 лет	15%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
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 учреждениями для детей, нуждающихся в психологопедагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном	20%

	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 <***>	718,4 руб.
5	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
6	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

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

<****> Краевые выплаты воспитателям 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. N 167)

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

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

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

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11»

Н.Н. Арбузова

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детекий сад № 11»

МП С. М. Сухих

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

Критерии оценки	Усло	RNAC	Предельное
результативности и качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	количество баллов
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25 50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
	ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации	применение нестандартных методов работы	Х	50

труда			
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

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11»

Н.Н. Арбузова

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11»

С. М. Сухих

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 каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N π/π	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		І группа	II группа	III группа	IV группа

1 Дошкольные учреждения свыше 350 от 251 до до 250 дошкольные учреждения 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 6 настоящего приложения.
- 4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

- 5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.
- 6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся,	за каждого:	
воспитанников в учреждениях	обучающегося	0,3
	воспитанника	0,5
2. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
3. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую	0,5

	,	
	квалификационную категорию	
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
4. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
5. Наличие оснащенных производственным и учебнолабораторным 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	за каждый вид	50

образовательной программы		
9. Наличие в учреждениях группахобщего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
10. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11»

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕНО:

deceel

Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11»

С. М. Сухих

MII

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.5. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11»

_______Н.Н. Арбузова

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 11»

Стем С. М. Сухих

МΠ

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

Должности	Критерии оценки	Условия		Предельный размер
	эффективности и качества деятельности учреждения	наименование	индикатор	выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1 .	2	3	. 4	. 5

Руководитель	выплаты за важность выполноставленных задач	няемой работы, степень самост	гоятельности и ответственности при вып	олнении
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
			отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
			отсутствие фактов ухода детей из учреждения	5%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества	5%

		условий осуществления образовательной деятельности	
	внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
	тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%
	участие педагогических работников в городских	наличие	
	профессиональных конкурсах	участников,	2%
	конкурсах	победителей	5%
	обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
	участие в городских	включение в советы, проектные	5%

	коллегиальных органах и группах	группы, оргкомитеты	
	профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня:	
		1 выступление (публикация)	2%
		2 и более выступлений (публикаций)	5%
		личные победы в профессиональных конкурсах (1 - 3 место)	5%
выплаты за интенсивно	ость и высокие результаты работы		
образовательные результаты	учебные результаты	наличие проектов, реализуемых в рамках вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
		международный и всероссийский уровень	5%
		региональный уровень	2%
		муниципальный уровень	2%
	воспитательная работа	отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%

	Создание условий для	материально-техническая,	в соответствии с лицензией	10%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выпол поставленных задач	няемой работы, степень самос	гоятельности и ответственности при вып	полнении
		наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	1 контракт	2%
			по индивидуальным тарифам	10%
			по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
		дополнительных ресурсов на развитие учреждения	предоставление платных образовательных услуг:	
		привлечение	получение грантов	5%
	организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%
	выплаты за качество выполн	яемых работ		
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
			положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	2%
			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%

осуществления учебно- воспитательного процесса	ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса		
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
	обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%

	посещаемость детей	не менее 80%	20%	
Выплаты за интенсивность	ть и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%	
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%	
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%	
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	10%	
Выплаты за качество выпол	няемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебновоспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%	
Выплаты за интенсивность	и высокие результаты работы	1		
Обеспечение стабильного функционирования и	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%	

развития учреждения	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%
	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
	объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	10%
	повышение заработной платы работников	положительная динамика	10%
Выплаты за качество выпо	лняемых работ		•
Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11»

Н.Н. Арбузова

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 11»

С. М. Сухих

МП

ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА
КРАСНОЯРСКА

И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ (БЕЗ УЧЕТА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ)

N п/п	Наименование	Кратность
	Дошкольные учреждения	
1	Руководитель	2,7
2	Заместитель руководителя	2,2

19. Приложение № 3 «Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11» к Коллективному договору изложить в следующей редакции: