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

_

]

660077 г. Красноярск, ул. Весны, 16, тел.228-07-70, dou11@mailkrsk.ru

Дополнительное соглашение к Коллективному договору муниципального автономного образовательного учреждения

.1	Дополнительное соглашение к Коллективному договору муниципального автономного образовательного учреждения		
X	«Детский сад № 11» на 2022 учебный год		
	Регистрационный номер	о № 5008 от «16» июня 2022 года	
	От работодателя: Заведующий МАДОУ № 11 Диши_С.М.Сухих (подпись) «Э» 03 2023 г.	От работников: председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ №11 Н.Н. Арбузова (подпись) «Ш» 2023 г.	
7 5		Департамент экономической политики	
1		и инвестиционного развития администрации г. Красноярска ЗАРЕГИСТРИРОВАНО Изменения и дополнения	
1		к коллективному договору № <u>5008/5</u> т « <u>31</u> » <u>03</u> 20 $\frac{23}{1}$ г.	
1			

МАДОУ «Детский сад Nº 11» В лице заведующего Сухих Светланы Михайловны, действующего на основании устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Арбузовой Надежды Николаевны, действующего Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющаяся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от 16.06.2022 г. № 5008, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Изложить Положение об оплате труда работников МАДОУ № 11 Приложение № 5 к Коллективному договору регистрационный № 5008 от «16» июня 2022 года в следующей редакции:

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 11» (МАДОУ №11) ОГРН 1022402488020, ИНН/КПП 2465040715/ 246501001

660077, г. Красноярск, ул. Весны, 16, тел.228-07-70, <u>dou11@mailkrsk.ru</u>

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель руководителя главного управления образования администрация города Красноярска



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

03 2023г. « 20 »



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



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

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей

2

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 муниципальных учреждений города Красноярска» И иными Российской Федерации нормативными правовыми актами И Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11» (далее - учреждение). Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, 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.

1.3. 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.

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

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.5. 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.

1.6. 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.

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

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения работникам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые соответствующей необходимы осуществления профессиональной для 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		
- 3621,0		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня		

1-й квалификационный уровень		3813,0 <*>	
2-й квалификационный уровень		4231,0	
Профессиональная ква	лификационная группа долж	ностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255,0	
	при наличии высшего профессионального образования	7120,0	
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547,0	
	при наличии высшего профессионального образования	7456,0	
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171,0	
	при наличии высшего профессионального образования	8168,0	
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847,0	
	при наличии высшего профессионального образования	8942,0	

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

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

«Квалификационные уровни	Минимальный размер		
оклада (должностного			
	оклада), ставки		
	заработной платы,		
	руб.		
1	2		
Профессиональная кв	алификационная группа		
«Общеотраслевые должност	ги служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	3 813,0		
2-й квалификационный уровень	4 023,0		
Профессиональная кв	алификационная группа		
«Общеотраслевые должност	ги служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	4 231,0		
2-й квалификационный уровень	4 650,0		
3-й квалификационный уровень	5 109,0		
4-й квалификационный уровень	6 448,0		
Профессиональная квалификационная группа			
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1-й квалификационный уровень 4 650,0			
2-й квалификационный уровень	5 109,0		
3-й квалификационный уровень	5 608,0		
4-й квалификационный уровень	6 742,0		

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

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

2.5. 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.	
Профессиональная квалификационная групп	a	
должностей руководителей структурных подраздо	елений	
1 квалификационный уровень	9302,0	
2 квалификационный уровень	9999,0	
3 квалификационный уровень	10787,0	
Профессиональная квалификационная групп	a	
«Общеотраслевые должности служащих второго у	ровня»	
2 квалификационный уровень	4650,0	
3 квалификационный уровень	5109,0	
4 квалификационный уровень	6448,0	
5 квалификационный уровень	7283,0	
Профессиональная квалификационная групп	a	
«Общеотраслевые должности служащих третьего у	/ровня»	
5 квалификационный уровень	7871,0	
Профессиональная квалификационная групп	a	
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	8460,0	
2 квалификационный уровень	9801,0	
3 квалификационный уровень	10554,0	

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 3275,0		
2-й квалификационный уровень	3433,0	

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1-й квалификационный уровень	3813,0	
2-й квалификационный уровень	4650,0	
3-й квалификационный уровень	5109,0	
4-й квалификационный уровень	6154,0	

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 платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся 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 оклада),	Предельное значение
Π/Π	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:

$$\mathbf{K} = \mathbf{K}_1 + \mathbf{K}_2$$

где:

К₁ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения;

К₂ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (К₂) 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:

Q₁ - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_{гар} - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы

повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

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

Если К > 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 работах с вредными 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 работах с вредными 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:

N 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.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. 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.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты работникам стимулирующего характера учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 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 важность выполняемой работы, за степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за результаты работы; выплаты качество интенсивность И высокие за работ работников дошкольных образовательных выполняемых для учреждений определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.11. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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).

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 пропорционально отработанному работником труда), исчисленного 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 Труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному 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:

$$C = C_{1 \text{балла}} \ge \overline{B}_i,$$

где:

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

С_{1балла} - 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).

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

где:

Q_{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_{стим} не может превышать Q_{стим1},

 $Q_{\text{стим1}} = Q_{3\Pi} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$

где:

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

Q_{3п} - 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_{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_{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.

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

где:

 $Q_{\delta a3}$ - 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_{отп} - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

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, учреждения руководителя необходимо обеспечить заместителю не предельного уровня соотношения, установленного превышение В 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. 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).

6.4. 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 4 к настоящему Положению.

6.5. 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.

6.6. 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.

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

6.8. 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.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансовохозяйственной деятельности) учреждения. 6.10. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя учреждения.

6.11. Количество должностного оклада руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 40 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.12.1. 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 менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об 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.

6.18. 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%.

6.19. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителей устанавливаются согласно приложению 5 к настоящему Положению.

6.20. Руководителю, заместителям устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный 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.

6.21. 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.

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

Критерии оценки	Услов	Предельный	
результативности и качества труда	наименование	индикатор	размер к окладу (должностному окладу), ставке
1	2	3	4
Степень освоения	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
выделенных бюджетных средств		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных	текущий ремонт	выполнен в срок,	25%
работ	капитальный ремонт	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 проведение	наличие важных работ,	международные	90%

важных работ, мероприятий	мероприятий	федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.23. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

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

6.25. 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.

6.26. 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.

6.27. 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 результативности и качества труда	Условия наименование индикатор		Предельный размер (%) от доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности	
Выплаты за интенсивность и	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный	доля доходов организации	от 1% до 15,9%	0,5	
организацией от приносящей доход	_		1,0	
деятельности			1,5	
	выполнение муниципального задания	от 31% и выше	2,0	

6.28. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 6 к настоящему Положению.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

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

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Должность «Сторож»

№ п/п	Критерии оценки результативности и	Условия	I	Количество
	качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты з	а важность выполняемой ра	боты	I
1.1		ение дополнительных видов проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по	5 часов в месяц	10
	puoor		10 часов в месяц	20
	благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	15 часов в месяц	30	
2.	Выплаты за интен	нсивность и высокие результ	гаты работы	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 ра	абот	l
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 «Младший воспитатель»

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия	Условия	
	учреждения	наименование	индикатор	баллов
1	2	3	4	5
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответстве выполнении поставленных задач			нности при
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 интен	нсивность и высокие результ	гаты 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 ОВЗ	Сопровождение ребенка ОВЗ	постоянно	20
3.	Выплаты	за качество выполняемых р	абот	
3.1.	Соблюдение санитарно- гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	20

Должность «Кастелянша»

№ п/п	Критерии оценки результативности и	Условия	I	Количество
	качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты з	а важность выполняемой ра	боты	
1.1	Выполнение дополнительных видов погрузочно-разгрузочны работы; проведение	5 часов в месяц	10	
	1	ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
2.	Выплаты за интег	нсивность и высокие резуль-	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 санитарно- гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных	20

		органов	
--	--	---------	--

№ п/п	Критерии оценки результативности и	Условия	I	Количество
	качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	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 работы; проведение	10		
	1	ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией	10 часов в месяц	20
		аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	15 часов в месяц	30
2.	Выплаты за интег	сивность и высокие резуль-	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 санитарно- гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	20

Должность «Подсобный рабочий»

Должность «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»

		I	Количество
качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	баллов
2	3	4	5
Выплаты з	а важность выполняемой ра	боты	
Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение	5 часов в месяц	10
	ремонтных работ и работ,	10 часов в месяц	20
	аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории	15 часов в месяц	30
	2 Выплаты з	качества труда работников учреждения наименование 2 3 Выплаты за важность выполняемой ра Выполнение дополнительных видов работ погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение	качества труда работников учреждения наименование индикатор 2 3 4 Выплаты за важность выполняемой работы Выполнение дополнительных видов работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству 5 часов в месяц 10 часов в месяц 15 часов в месяц

		учреждения; проведение генеральных уборок		
2.	Выплаты за интег	исивность 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 р	абот	
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 «Кладовщик»

№ п/п	Критерии оценки результативности и	Условия	I	Количество
	качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	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
		по благоустройству и озеленению территории	10 часов в месяц	20
		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 санитарно- гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	20

Должность «Специалист по охране труда»

№ п/п	Критерии оценки результативности и	Условия	I	Количество
	качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты з	а важность выполняемой ра	боты	
1.1	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых	отсутствие замечаний	10
	производственного травматизма	актов по охране труда отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20
1.2.	проведение инструктажей по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	план инструктажей	10
2.	Выплаты за интен	сивность и высокие резуль	гаты 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 р	абот	1
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 качества труда работников учреждения	Условия		Количество	
		наименование	индикатор	баллов	
1	2	3	4	5	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы				
1.1.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	20	

	контролирующих или надзорных органов			
1.2.	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	20
2.	Выплаты за инте	нсивность и высокие резуль	таты 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 р	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	Условия		Количество
	качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты з	а важность выполняемой ра	боты	·
1.1.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих 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 резуль-	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

Должность «Секретарь»

№ п/п	Критерии оценки результативности и	Условия	I	Количество
	качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты з	а важность выполняемой ра	боты	
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	Условия		Количество
	качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	баллов
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за важность выполняемой работы			
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 инт	енсивность 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 р	абот		
3.1	Высокий уровень организации работы	Владение информационными программами, использование информационных систем	Свободное владение необходимыми программными продуктами	20
		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»

Критерии оценки	Условия		Количе
результативности и	наименование	индикатор	ство
качества труда			баллов
работников учреждения			

1	2	3	4	5			
1.	Выплаты за важно	ость выполняемой р	аботы, степен	Б			
		самостоятельности и ответственности при выполнении					
	П	оставленных задач					
1.1.	Ведение	Тематическое		2			
	профессиональной	планирование					
	документации	(обоснованное					
		внесение	100%				
		корректировок)					
				_			
		Пранаатар наниа		5			
		Предоставление рабочей, отчетной					
		документации в					
		установленный					
		срок					
	~ ~			-			
1.2.	Обеспечение занятости	Организация		3			
	детей	качественных					
		НОД					
		Использование					
		современных		2			
		форм и методов в					
		образовательном					
		процессе в					
		соответствии с		~			
		ФГОС ДО	календарны	5			
			й план				
		Качественное					
		проведение					
		итоговых		1			
		мероприятий на основе		_			
		событийных					

		форм деятельности Организация и проведение образовательной деятельности с использованием интернет- платформ		
1.3.	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Соблюдение норм СанПиНа при проведении НОД		2
		Систематическая профилактическа я работа (закаливающие процедуры, бодрящая гимнастика и т.п.)	отсутствие замечаний медперсона ла, администра ции учреждения , надзорных органов	2
		Отсутствие		2
		детского травматизма		4
		Содержание РППС в соответствии с требованиями СанПин		
		Обеспечение профилактически х условий в период		

		1		
		карантинных		
		мероприятий		
1.4.	Работа с детьми ОВЗ	Комбинированная		3
		группа:	Табель	8
		51% -75 %	посещаемос	
		76% - 100%	ТИ	
		Общеразвивающа		5
		я группа:		10
		51% -75 %		10
		76% - 100%		
1.5.	Подготовка документов		характерист	1
	на ПМПк		ика	
1.6.	Участие в заседании ППк	План заседаний	протокол,	3
	ДОУ		решение	
1.7.	Организация работы в адаптационный период	Ранний возраст		6
		Дошкольный возраст		3
		-		
2.	Выплаты за интенсив	вность и высокие ре	езультаты раб	0ТЫ
2.1.	Эффективность работы с	Участие		2
	воспитанниками	воспитанников в		
		муниципальных,		
		всероссийских	грамоты,	
		смотрах -	дипломы,	
		конкурсах,	сертификат	
		соревнованиях	Ы	
				2
		Призовое место:		3

		ДОУ/район,		
		Город/край		
2.2.	Оформление тематической выставки		фото, видео отчет, выставки	4
2.3.	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	выступлени е, 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	сертификат ы, грамоты, свидетельст ва	1

		объединениях,		
		педсоветах,		2
		семинаров,		
		мастер-классов:		3
		ДОУ/ район		
		Город/край		
2.6.	Повышение	Вебинары,	подтвержда	2
	профессиональной	семинары,	ющие	
	компетенции	конференции и	документы	
		т.д.		
2.7.	Организация работы с	Посещаемость		
	родителями в рамках	детей:	табель	2
	ДОУ	не менее 75%	посещаемос	۷
			посещаемос ТИ	4
		76% - 100%	111	
		Работа с детьми		
		ГКП,		1
		разновозрастным		
		И		
		не менее 50%		
2.8.	Эффективность работы с	Совместные	фото, видео	
	родителями	мероприятия	отчет,	
	воспитанников группы	(выставки,		
		конкурсы, клубы,		2
		досуг, выпуск		
		газет, стендовая		
		информация,		
		проектов и т.д.)	протокол	5
			родительск	5
			ого	
		Родительское	собрания	
		собрание		

		Высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций	отсутствие замечаний медперсона ла, администра ции учреждения , надзорных органов	1
2.9.	Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний	Благоустройство территории и здания Санитарная пятница	приказ, распоряжен ие	6 10
2.1 0.	Руководство работой творческой группы, комиссией, методическим объединением		план	5
2.1 1.	Организация кружковой работы (клубный час и т.п.)		план	4
2.1 2.	Сопровождение детей на экскурсии, мероприятия, соревнования	Район Город	приказ о сопровожде нии	3
2.1 3.	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
2.1 4.	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам (опыт до 3-х лет, наставничество)		план	2

2.1	За увеличение объема	Ролевое участие	однократно	5	
5.	выполняемой работы	на утренниках и	е,	3	
		развлечениях:	многократн	5	
		главная роль	ое участие		
		второстепенная			
		Пополнение РППС:	дидактичес кое пособие,	3	
		для развития и	макет		
		обучения			
		воспитанников			
		группы	атрибуты, декорации, костюмы	10	
		для культурно –			
		массовых и			
		спортивных			
		мероприятий ДОУ			
2.1	Участие в	Спартакиада	сертификат		
6.	непрофессиональных	работников	ы, грамоты,		
	конкурсах работников	образования,	дипломы		
	образования	творческие		10	
	•	конкурсы:			
		**		5	
		Участие			
		Победа			
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Публичное представление	ДОУ/район	публикация,	3	
	собственного	Горол/край	сертификат,	5	
	педагогического опыта в	Город/край	ходатайство	5	
	форме открытых				
	мероприятий с				
	использованием новых				

	технологий, форм, методов, приемов			
3.2.	Представление педагогического опыта через публикации в сети	Персональный сайт	ссылки на публикации	3
	интернет	Сайт ДОУ		2
		Профессиональн ые педагогические платформы		3
3.3.	Пополнение медиатеки ДОУ педагогическими материалами		презентаци и, видеофильм ы, конспекты занятий	2
3.4.	Участие в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах		протоколы, листы регистраци и	5
3.5.	Высокий уровень педагогического мастерства при	Участие в профессиональны х конкурсах	сертификат ы, грамоты, дипломы	
	организации	мастерства:	дипломы	5
	образовательного процесса	ДОУ/район		8
		Город/край		
				3
		Призовые места: ДОУ/район		5
		Город/край		

3.6.	Высокий уровень	Выполнение	Отсутствие	5
2.0.	исполнительской	требований	замечаний	5
		-		
	дисциплины	должностной	старшего	
		инструкции и	воспитателя	
		иных локальных	,	
		актов ДОУ	администра	
			ции	
			учреждения	
		Своевременное	Отсутствие	1
		информирование	случаев	
		руководителя о	сокрытия	
		происшествиях с	происшеств	
		детьми и в	ий с	
		отношении детей	воспитанни	
			ками,	
			обучающим	
			ися	

Должность «Старший воспитатель»

	Критерии оценки результативности	Услови	я	Количест во баллов
	и качества труда работников учреждения	наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за	а важность выполняе	мой работы, стеі	іень
	самостоятельности и ответственности при выполнении			
		поставленных за	ідач	
1.1.	Ведение профессионально й документации	Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок)	100%	2

r	1			
		Предоставление		5
		рабочей, отчетной		
		документации в		
		установленный срок		
1.2.	Помощь	Обработка		5
	воспитателям в	документов		
	подготовке к	аттестуемых		
	аттестации на	педагогов		
	категории			
1.3.	Пополнение		заявки,	5
	фонда		отчетные	
	методической		документы	
	литературы			
	учебно-			
	методических			
	пособий, игрушек			
1.4.	Обеспечение			2
	хранения		согласие	
	информации,		согласие, уведомление,	
	содержащей		заключения	
	персональные		Заключения	
	данные			
	сотрудников,			
	детей			
	дошкольного			
	возраста и их			
	родителей			
	(законных			
	представителей),			
	исключающее			
	доступ к ним			
	третьих лиц			
1.5.	Консультирование		план	2
	педагогов по		консультаций	
	образовательному			
	процессу			

1.6.	Организация и		план	2
1.0.	проведение		мероприятий	-
	мероприятий с			
	использование			
	интернет-			
	платформ			
1.7.	Сохранение	Контроль за:		2
	здоровья детей в	проведением		
	ДОУ	мероприятий,		
		способствующих		
		сохранению и		
		-		
		укреплению		
		здоровья		
		воспитанников;	Отсутствие	
			замечаний	
		Ta	надзорных	
		Контроль за	органов	
		образовательной		1
		деятельностью в		1
		режимных		
		моментах в течении		
		дня (воспитание		
		культурно		
		гигиенических		
		навыков, навыков	листы	
		самообслуживания)	контроля	
		Контроль за		2
		проведением НОД		<i>L</i>
1.8.	Сорнания маларий	Kourpour as	протокол	3
1.0.	Создание условий	Контроль за	протокол	3
	для	качеством		
	осуществление	проведения		
	образовательного	ИТОГОВЫХ		
	процесса	мероприятий на		

		—		
		основе событийных		
		форм деятельности		
				5
		Обработка		
		рекомендаций по		
		результатам		
		контроля		
1.9.	Сопровождение	Разработка и	план	3
	молодых	реализации плана		
	педагогов	наставничества		
L				
1.10	Участие в		сценарный	3
	разработке		план	
	сценариев и		мероприятия	
	помощь в			
	проведении			
	культурно —			
	массовых и			
	спортивных			
	мероприятий			
1.11	Работа с		публикации,	3
	материалами		материалы	
	сайта			
	Juritu			
1.12	Сопровождение		публикации,	3
	личных страниц		материалы,	
	педагога на		фото и видео	
	интернет-		материалы	
	-		marephandi	
	платформах			
1.13	Ответственность	Обеспечение	отсутствие	3
	за соблюдение	санитарно-		
	норм СанПиНа и	гигиенических	надзорных	
	пожарной	условий процесса	органов или	
	безопасности	обучения,	устранение	
		•	предписаний в	
		санитарно-бытовых	установленные	
		условий,	сроки	
		выполнение	· r	

		требований ПБ и ОТ		
1.14	Организация работы с детьми ОВЗ	Контроль за взаимодействием специалистов по работе с детьми OB3	лист контроля, АОП	5
		Сопровождение специалистов		
2.	Выплаты за и	нтенсивность и высог	кие результаты р	аботы
2.1.	Участие в работе методического объединения, тренингах	Выступление на РМО Округ/Район/Город	подтверждающ ие документы	5
		Сопровождение педагогов по участию в работе РМО		
2.2.	Проектная деятельность	Разработка Проектов		5
		Сопровождение педагогов в разработке проектов	проект	2
2.3.	Размещение информации на сайте ДОУ	Предоставление материала для сайта	материал	3
		Сопровождение педагогов в		3

		подготовке		
		материала для сайта		
		доу		
2.4.	Помощь в	Сопровождение		
	подготовке детей	детей на		
	к участию в	соревнования,		
	краевых,	конкурсы,	приказ	
	муниципальных,	экскурсии:	приказ	
	районных			5
	мероприятиях	Округ/район		5
		Город		5
		Город		
2.5.	Сопровождение	Организация	протокол ППк	
	ИНКЛЮЗИВНОГО	работы ППк ДОУ		3
	образования			J
			АОП	
		Разработка АОП		5
		для ребенка OB3		5
2.6.	Организация	Сопровождение		
	работы по	педагогов по		
	профессионально	профессиональному	ИОМ педагога	
	му развитию	развитию:		
	педагогов	-		
		Разработка ИОМ	программа	3
		Ποποοιι		_
		Персонифицирован		5
		ные программы	открытые	
		педагогов	мероприятия,	
			выступления	
			-	
		Участие педагогов в		_
		инновационной	программа	5
		деятельности		
		Участие в		
		разработке и		

·	• · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·			
		внедрению ОП,		4
		других программ в		
		ДОУ, авторских	открытые	
			мероприятия,	
			выступления	
		Работа с педагогами		
		по реализации		4
		деятельности на	открытые	
		пилотной площадке	мероприятия,	
			выступления,	
			материалы	
		Организация		
		методических		
		мероприятий	подтверждающ	
		(открытые	ие документы	4
		просмотры,		
		презентации,		
		аукционы, мастер-		
		классы и т.д.)		
		разного уровня;		
				~
		Участие, победы		5
		педагогов в		
		профессиональных		
		конкурсах разного		
		уровня		
2.7.	Эффективность	Подготовка	материал	3
	работы с	материала в		
	родителями.	родительские		
	Использование	уголки		
	результативных			
	форм		материал	
	взаимодействия с	Обновление и		3
	родителями	пополнение		-
		информационного		
		стенда	сценарный	
			план	
			11,1(11)	

			родительского	
		Сопровождение	собрания	3
		педагогов в		5
		подготовке в		
		проведение		
		родительского	доклад	
		собрания группы (за		
		каждое)		3
		2		
		Выступление на		
		родительском	протокол,	5
		собрании группы	доклад	5
		(за каждое)		
		Организация и		
		участие в работе		
		общего собрания		
		родителей ДОУ		
2.8.	Использование	Организация		<u> </u>
	инновационных	выставок,		2
	форм и методов	конкурсов, клубов,	сценарии,	3
	работы с	досугов, выпуск	материал	
	родителями	газет, стендовой		
	· • ' '	информации		
2.9	Отсутствие		справка	5
	замечаний			
	администрации по			
	содержанию			
	планирования,			
	своевременности			
	подачи			
	профессионально			
	й документации			

2.10	Руководство консилиумом, творческой группы, комиссией, методическим		приказ	5
2.11	объединением Организация связи с общественными учреждениями		договор, план работы	5
2.12	За осуществление работы по разработке и реализации коллективного договора		коллективный договор	5
2.13	Участие в общественной жизни коллектива	Организация и проведение мероприятий для коллектива	праздник, развлечение, походы, экскурсии и т.д.	5
2.14	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
2.15	Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных	Благоустройство территории и здания	приказ, распоряжение	6
	знаний Выпла	Санитарная пятница ты за качество выпо	лняемых работ	10

		H V V		2
3.2.	Представление	Персональный сайт	ссылки на	3
	педагогического		публикации	
	опыта через			
	публикации в сети	Сайт ДОУ		2
	интернет			
		Профессиональные		3
		педагогические		
		платформы		
3.3.	Применение	Создание	презентация	2
	цифровых	презентации		
	образовательных	(средний/высокий		
	ресурсов (ЦОР):	уровень)		
		Создание	видеофильм	3
		видеофильмов		
		Использование		
		интернет-сервисов в	конференция	2
		организации работы		
		с педагогами и		
		родителями		
3.4.	Участие в	Личное участие в	подтверждающ	
	непрофессиональн	непрофессиональны	ие документы	
	ых конкурсах	х конкурсах		
	работников	конференциях		
	образования	разного уровня,		
	- opusobullin	фестивалях,		
		форумах:		
		φοργμαλ.		
		Участие/ Победа		5

25	D	Π		
3.5.	Высокий уровень	Личное участие в	подтверждающ	
	педагогического	профессиональных	ие документы	
	мастерства	конкурсах		
		конференциях		
		разного уровня,		
		фестивалях,		
		форумах:		
				5
		Участие		10
		Победа		
3.6.	Участие в	ДОУ/Район/ Город	протоколы,	5
	экспертных		листы	
	комиссиях, жюри,		регистрации	
	профессиональны			
	х конкурсах			
3.6.	Высокий уровень		Отсутствие	5
	исполнительской		замечаний	
	дисциплины		старшего	
			воспитателя,	
			администраци	
			и учреждения	
		Своевременное	Отсутствие	1
		информирование	случаев	
		руководителя о	сокрытия	
		происшествиях с	происшествий	
		детьми и в	с	
		отношении детей	воспитанникам	
			И,	
			обучающимися	

Должность «Учитель-дефектолог»

Критерии оценки	Условия		Количест
результативности	наименование	наименование индикатор	
и качества труда		-	

	работников учреждения				
1	2	3	4	5	
1.		важность выполняем	-		
	самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
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, администраци и учреждения, надзорных органов	2 3	
		Отсутствие травм, несчастных случаев при организации		2	

			Γ	
		образовательного		
		процесса		
		Использование		
		инновационных		
		здоровье –		
		сберегающих		
		технологий в работе		
		с детьми		
		сдетвми		
1.3.	Обеспечение	Организация		3
3	занятости детей	качественных		
		занятий с детьми		
		Использование	календарный	
			план	2
		современных форм		2
		и методов в		
		образовательном		
		процессе в		
		соответствии с		5
		ФГОС ДО		5
		Качественное		
		проведение		1
		ИТОГОВЫХ		1
		мероприятий на		
		основе событийных		
		форм деятельности		
		форм деятельности		
		0		
		Организация и		
		проведение		
		образовательной		
		деятельности с	1	

		использованием		
		интернет-платформ		
1.4.	Разработка и		методические	5
	внедрение		И	
	авторских методик		дидактические	
	и технологий в		разработки,	
	коррекционную		рекомендаций	
	работу		,	
			инновационн	
			ые пособия	
1.5.	Наличие		диагностика	3
	положительной			
	динамики,			
	коррекции,			
	развития			
	воспитанников с			
	OB3			
	-	-		
1.6.	Руководство	Округ	Приказ	5
	объединениями	Район/город		10
	педагогов	Гипоплород		10
	(проектными			
	командами,			
	творческими			
	группами,			
	методическими			
	объединениями)			
1.7.	Участие в	Помощь при		1
	методических	подготовке		
	объединениях	методических		
		объединений,	сертификаты,	
		тематических	грамоты,	
		семинаров,	свидетельства,	
		конференций и т.п.		

		1		
			благодарствен	
		Выступления	ные письма	
		методических		
		объединений,		
		тематических		2
		семинаров,		Ζ.
		конференций и т.п.		3
		конференции и т.п.		
		ДОУ		
		Район/город		
1.8.	Участие в	План заседаний	протокол,	3
	заседании на ППк		решение	
	ДОУ			
	Подготовка		характеристик	2
	документов на		а, заключение	
	ПМПк			
1.0				1
1.9		Своевременное	Отсутствие	1
		информирование	случаев	
		руководителя о	сокрытия	
		происшествиях с	происшествий	
		детьми и в	c	
		отношении детей	воспитанника	
			МИ,	
			обучающимис	
			Я	
2.	Выплаты за ин	тенсивность и высок	ие результаты р	аботы
2.1.	Работа с	Консультации,		5
	педагогами по	индивидуальные	нлон	
	вопросам речевого	беседы,	план	
	развития	рекомендации		5
		Проведение	буклеты,	4
		семинаров –	памятки	
		практикумов		

		Обновление и пополнение информационного стенда		
2.2.	Работа с	Проведение	план	5
	родителями по вопросам речевого	семинаров- практикумов		
	развития			5
		Индивидуальные		
		беседы,	буклеты,	4
		консультации, рекомендации	памятки	
		percinendadim		
		Обновление и пополнение информационного		
		стенда		
2.3.	Сопровождение	Район	приказ о	3
	детей на экскурсии, мероприятия,	Город	сопровождени и	3
	соревнования			
2.4.	Эффективность работы с воспитанниками	Участие воспитанников в муниципальных,	грамоты,	2
		всероссийских	дипломы,	
		смотрах	сертификаты	
		конкурсах,		2
		соревнованиях		3
				5
		Призовое место:		

		Округ/район		
		Город/край		
2.5.	Разработка и внедрение авторских программ	Работа в составе творческой, рабочей группы	Положение, план, приказ	5
	воспитания, внедрение исследовательской деятельности	Участие в разработке и внедрению ОП,	программа	5
		других программ в ДОУ, авторских	выступление, презентация	2
		Работа на пилотной площадке по внедрению программ в ДОУ		
2.6.	Ведение и оформление индивидуальных тетрадей воспитанников для логопедических занятий		рабочие тетради	5
2.7.	Проектная деятельность	Разработка и реализация проектов	проект	5
2.8.	Публичное представление собственного	Округ/район	публикация, сертификат, ходатайство	3
	педагогического опыта в форме мероприятий с использованием новых технологий,	Город/край (федерация)		5

	форм, методов, приемов			
2.9.	Преставление педагогического опыта через	Персональный сайт	ссылки на публикации	3
	публикации в сети интернет	Сайт ДОУ		2
		Профессиональные педагогические платформы		3
2.10	Организация кружковой работы (клубный час и т.п.)		план	4
2.11	Активное	Инновационные		5
	взаимодействие с	формы и методы		
	родителями,	работы с		
	способствующих	родителями:		
	активизации	выставки, конкурсы,	фото и видео	
	родительского	клубы, досуг,	отчет, план	
	потенциала групп	выпуск газет,		
	детского сада	стендовая информация, и т.д.		5
		информация, и т.д.		
		Нетрадиционные формы		
		предъявления		
		родителям		
		результатов		
		образовательного		
		процесса		
		(презентации,		
		мастер – классы и		
		т.д.)		

2.12	Выполнение	Биаромстройстро	прикор	6
2.12	хозяйственных	Благоустройство	приказ,	0
•		территории и здания	распоряжение	
	работ не			10
	требующих специальных	C		10
	знаний	Санитарная пятница		
	знании			
2.13	Работа в		приказ,	2
	методическом			
	совете ДОУ		план	
2.14	Работа по			5
	созданию условий			
	для эффективной			
	деятельности			
	коллектива			
2.15	За увеличение	Ролевое участие на	однократное,	
	объема	утренниках и	многократное	
	выполняемой	развлечениях:	участие	
	работы	главная роль		5
		DTO DO OTOTOTOTO		3
		второстепенная	дидактическое пособие,	
			макет	
		Пополнение РППС:	Marci	3
		пополнение гипс.		
		для развития и		
		обучения	атрибуты, декорации,	
		воспитанников	костюмы	10
		группы	KUC I KUMBI	10
		для культурно – массовых и		
		спортивных		
		мероприятий ДОУ		
3.	Выпла	гы за качество выпол	няемых работ	
	<u> </u>			

3.1.	Участие в	Спортогноло	oontuburot	
3.1.		Спартакиада работников	сертификаты,	
	непрофессиональн	-	грамоты,	
	ых конкурсах	образования,	дипломы	~
	работников	творческие		5
	образования	конкурсы:		10
		Участие		10
		Победа		
3.2.	Высокий уровень	Участие в		
	педагогического	конкурсах	1	
	мастерства при	профессионального	сертификаты,	
	организации	мастерства:	грамоты,	5
	образовательного	-	дипломы	_
	процесса	ДОУ/район		8
	1	Город/край		
		Призовые места:		3
		ДОУ/район		5
		Город/край		
3.3.	Осуществление		план	2
	педагогической			
	помощи			
	педагогическим			
	работникам (опыт			
	до 3-х лет,			
	наставничество)			
3.4.	Участие в		протоколы,	5
	экспертных		листы	
	комиссиях, жюри,		регистрации	
	профессиональных			
	конкурсах			
3.6.	Высокий уровень		Отсутствие	5
	исполнительской		замечаний	
	дисциплины		старшего	
			воспитателя,	
L			·	

	администраци	
	и учреждения	
Своевременное	Отсутствие	1
информирование	случаев	
руководителя о	сокрытия	
происшествиях с	происшествий	
детьми и в	с	
отношении детей	воспитанника	
	ми,	
	обучающимис	
	Я	

Должность «Учитель- логопед»

	Критерии оценки результативности и качества	Усло	овия	Количество баллов
	труда работников учреждения	наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за ва	ажность выполняе	мой работы, степе	НЬ
	самостоятельности и ответственности при выполнении			
		поставленных за	дач	
1.1.	Ведение профессиональной документации	Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок)		2
		Предоставление рабочей, отчетной документации в установленный срок	100%	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		

			1	
		организации образовательного процесса		3
		Использование инновационных здоровье – сберегающих технологий в работе с детьми		
				2
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	
		Качественное проведение итоговых мероприятий на основе событийных форм деятельности		2
		Организация и проведение образовательной деятельности с использованием интернет-		5
		платформ		1
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	Округ	Приказ	5
	объединениями	Район/город		
	педагогов			
	(проектными			10
	командами,			
	творческими			
	группами,			
	методическими			
	объединениями)			
1.7.	Участие в	Помощь при подготовке		1
	методических	методических объединений,		
	объединениях	тематических семинаров,		
		конференций и т.п.	сертификаты, грамоты,	
			свидетельства, благодарственные письма	
		Выступления	*	
		методических объединений,		
		тематических семинаров,		
		конференций и т.п.		
		ДОУ		
		Район/город		2
				3
1.8.	Участие в заседании	План заседаний	протокол, решение	3
	на ППк ДОУ			
	Подготовка		характеристика,	2
	документов на		заключение	
	ПМПк			
1.9		Своевременное	Отсутствие случаев	1
		информирование	сокрытия происшествий с воспитанниками,	
		руководителя о	обучающимися	
		происшествиях с		
		детьми и в		
		отношении детей		
2.	D	 енсивность и высо!		

2.1.	Работа с педагогами	Консультации,		
2.1.		индивидуальные беседы,		
	по вопросам	рекомендации	план	5
	речевого развития			
		Проведение семинаров –		
		практикумов		5
			буклеты, памятки	5
		Обновление и пополнение		
		информационного стенда		
				4
2.2.	Работа с родителями	Проведение семинаров-	план	5
2.2.	-	практикумов		5
	по вопросам			
	речевого развития	Индивидуальные беседы,		
		консультации,		
		рекомендации	буклеты, памятки	5
			- ,,	5
		Обновление и пополнение		
		информационного стенда		
				4
2.3.	Сопровождение	Район	Район	3
	детей на экскурсии,	Город	Город	
	мероприятия,			3
	соревнования			
2.4.	Эффективность	Участие воспитанников в		2
	работы с	муниципальных, всероссийских смотрах	грамоты,	
	воспитанниками	KOUKWICAN, CODEDUODAUHAN	_	
		конкурсах, соревнованиях	дипломы, сертификаты	
		Пенторов		
		Призовое место:		
		Округ/район		2
		Город/край		
				3
2.5.	Разработка и	Работа в составе	Положение, план, приказ	5
	внедрение авторских	творческой, рабочей группы		-
		трушы		
	программ			
	воспитания,	Участие в разработке и	программа	
	внедрение	внедрению ОП, других		

	исследовательской	программ в ДОУ, авторских	выступление, презентация	5
	деятельности			
		Работа на пилотной площадке по внедрению программ в ДОУ		2
2.6.	Ведение и			5
2.0.				5
	оформление		рабочие тетради	
	индивидуальных			
	тетрадей			
	воспитанников для			
	логопедических			
	занятий			
2.7.	Проектная	Разработка и реализация	проект	5
	деятельность	проектов		-
2.8.	Публичное	Округ/район	публикация, сертификат, ходатайство	3
	представление		xoduluholibo	
	собственного	Город/край (федерация)		
	педагогического			5
	опыта в форме			
	мероприятий с			
	использованием			
	новых технологий,			
	форм, методов,			
	приемов			
2.9.	Преставление	Персональный сайт	ссылки на публикации	3
	педагогического			
	опыта через	Сайт ДОУ		
	публикации в сети			2
	интернет	Проформанания ин		
		Профессиональные педагогические платформы		
				3
2.10	Oppolylogyung		план	Λ
2.10.	Организация			4
	кружковой работы			
	(клубный час и т.п.)			

2.11.	Активное	Инновационные формы и		5
2.11.		методы работы с		5
	взаимодействие с	родителями: выставки, конкурсы, клубы, досуг,		
	родителями,	выпуск газет, стендовая		
	способствующих	информация, и т.д.		
	активизации		фото и видео отчет, план	
	родительского	Нетрадиционные формы		
	потенциала групп	предъявления родителям		
	детского сада	результатов образовательного процесса		
		(презентации, мастер –		5
		классы и т.д.)		
2.12.	Выполнение	Благоустройство	приказ, распоряжение	6
	хозяйственных работ	территории и здания		
	не требующих			
	специальных знаний	Санитарная пятница		10
2.13.	Работа в		приказ,	2
	методическом совете		план	
	ДОУ			
2.14.				5
	условий для			
	эффективной			
	деятельности			
	коллектива			
2.15.	За увеличение	Ролевое участие на	однократное,	
2.13.	объема выполняемой	утренниках и	многократное участие	
		развлечениях:		5
	работы	главная роль	дидактическое пособие,	
			макет	
		второстепенная		3
			arrufutti arran	-
		Пополнение РППС:	атрибуты, декорации, костюмы	
		для развития и обучения		3
		воспитанников группы		5
		для культурно – массовых		
		и спортивных мероприятий ДОУ		
				10
3.	Выплаты	і за качество выпо.	лняемых работ	

3.1.	Участие в	Спартакиада работников	сертификаты, грамоты,	
	непрофессиональных	образования, творческие конкурсы:	дипломы	
	конкурсах	Участие		
	работников			
	образования	Победа		5
	•			10
				10
3.2.	Высокий уровень	Участие в конкурсах		
	педагогического	профессионального мастерства:	сертификаты, грамоты,	
	мастерства при	ДОУ/район	дипломы	-
	организации	Город/край		5
	образовательного	Призовые места:		8
	процесса	_		
		ДОУ/район		3
		Город/край		5
				5
3.3.	Осуществление		план	2
	педагогической			
	помощи			
	педагогическим			
	работникам (опыт до			
	3-х лет,			
	наставничество)			
3.4.	Участие в		протоколы, листы	5
	экспертных		регистрации	
	комиссиях, жюри,			
	профессиональных			
	конкурсах			
3.6.	Высокий уровень	Выполнение	Отсутствие	5
	исполнительской	требований	замечаний	
	дисциплины	должностной	старшего	
		инструкции и	воспитателя,	
		иных локальных	администрации	
		актов ДОУ	учреждения	

	Своевременное	Отсутствие	1
	информирование	случаев	
	руководителя о	сокрытия	
	происшествиях с	происшествий с	
	детьми и в	воспитанниками,	
	отношении детей	обучающимися	

Должность «Музыкальный руководитель»

	Критерии оценки результативности и качества	Условия		Количество баллов	
	труда работников учреждения	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Ведение профессиональной документации	Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок) Предоставление рабочей, отчетной документации в установленный срок	100%	2	
				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 травм, несчастных случаев при организации образовательного процесса	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2	
		Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися		3	
		Использование инновационных здоровье –		1	

		-	1	
		сберегающих технологий в работе с детьми		
1.3.	Обеспечение	Организация качественных		2
1.01	занятости детей	занятий с детьми Использование современных форм и методов в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО	календарный план	
		Качественное проведение итоговых мероприятий на основе событийных форм деятельности		2
		Организация и проведение образовательной деятельности с использованием интернет- платформ		5
				1
1.4.	Работа с детьми ОВЗ	Реализация АОП ДО: 51%-75%	по журналу взаимодействия воспитателя и узкого специалиста	3
		76%-100%		6
1.5.	Работа с детьми раннего возраста	Организация и проведение мероприятий с детьми, направленных на благополучную адаптацию	план	5

1.0. Гумоводство н	1.6.	Руководство	Округ	Приказ	5
педагогов (проектными командами, творческими объединениями) 10 10 1.7. Участие в заседании на Шк ДОУ Пли заседаний протокол, решение 3 1.9. Подготовка документов на ПМПк Пли заседаний протокол, решение 3 1.10 Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детъми и в отношении детей Отсутетива случаев сокрытия проксшествий с сокрытия объединений и в отношении детей 1 2. Выпляты за интенсивность и высокие результаты работы 1 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединений, тематических 1 Выступления методических объединений, тематических Выступления методических объединений, тематических 1	1.0.		Район/город	-	5
(проектными командами, творческими объединениями) Пави заседания протовол, решение 3 1.7. Участие в заседании на ППк ДОУ План заседания протовол, решение 3 1.9. Подготовка документов на ПМПк Своевременное информирование руководителя о происшествиях с дстьми и в отношении детей Осутетние случаев сокрытия закаючение 1 2. Вышлаты за интенсивность и высокие результаты работы 1 2.1. Участие в методических объединений, тематических Помощь при подготовке методических 1 Выступления конференций и т.п. 1 сертификаты, быступления методических 1			Тайон/тород		10
командами, творческими объединениями) Портокол, решение 3 1.7. Участие в заседании на ППк ДОУ Пан заседаний протокол, решение 3 1.9. Подготовка документов на ПМПк Пан заседаний протокол, решение 3 1.10 Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей Отлутстиче случаев сократия проститалицками, обучающимися 1 2. Выплаты за интексивность и высокие результаты работы 1 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединениях 1 Выступления методических объединений, тематических Выступления методических объединений, тематических 1					
творческими группами, методическими объединениями) План заседаний протокол, решение 3 1.7. Участие в заседании на ППк ДОУ План заседаний протокол, решение 3 1.9. Подготовка документов на ПМПк Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей откутетине случаев сократия происшествиях с детьми и в отношении детей 1 2. Вынлаты за интенсивность и высокие результаты работы 1 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических Выступления методических сертификаты, сматоческих сертификаты, сматических					
группами, методическими объединениями) Пант заседаний протокол, решение 3 1.7. Участие в заседании на ШК ДОУ Пант заседаний протокол, решение 3 1.9. Подготовка документов на ПМПк Своевременное информирование руководителя о происшествия с детьми и в отношении детей Отеутствие случаев сократия происшествия с сократия происшествия с объединениях 1 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 1 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических 1 1					
Методическими объединениями) Плян заседяний протокол, решение 3 1.7. Участие в заседании на ППк ДОУ Плян заседяний протокол, решение 3 1.9. Подготовка документов на ПМПк Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей Отсутствие случаев сорытия поситианциками, обучающимися 1 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 1 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических Выступления методических 1		1			
объединениями) Плян заседаний протокол, решение 3 1.7. Участие в заседании на ППк ДОУ Плян заседаний протокол, решение 3 1.9. Подготовка документов на ПМПк Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей Отсутствие случаев сорытия происшествие саучаев сорытия происшествия с детьми и в отношении детей 1 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 1 2.1. Участие в методических объединения, конференций и т.п. Помощь при подготовке методических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических Выступления методических объединений, тематических 1					
1.7. Участие в заседании на ППк ДОУ План заседаний протокол, решение 3 1.9. Подготовка документов на ПМПк 2 заключение 2 1.10 Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей Отсутствие случаев сократия происшествиям, обучающимися 1 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 1 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединений, тематических 1 выступления методических объединений, тематических 1 сертификаты, семинаров, конференций и т.п. 1					
1.7. растне в засдании на ППк ДОУ 3 1.9. Подготовка документов на ПМПк 2 1.10 Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей Отсутствие случаев сократия происшествий с воспитанниками, обучающимися 1 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 1 2.1. Участие в методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических 1		объединениями)			
1.9. Подготовка документов на ПМПк характеристика, заключение 2 1.10 Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей Отсутствие случаев сокрытия происшествия с обучающимися 1 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 1 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединений, тематических 1 выступления методических объединений, тематических Выступления методических объединений, тематических 1	1.7.	Участие в заседании	План заседаний	протокол, решение	3
документов на ПМПк Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей Отеутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися 1 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 1 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических 1 1		на ППк ДОУ			
документов на ПМПк Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей Отеутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися 1 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 1 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических 1 1	1.0	Полготориа		характеристика.	2
ПМПк Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитаниками, обучающимися 1 2. Выпляты за интенсивность и высокие результаты работы 1 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических 1	1.9.				2
1.10 Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися 1 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 1 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических 1					
1.10 Своскременнос информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических 1					
информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей происшествий с воспитаниками, обучающимися 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 2.1 Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических 1	1.10		Своевременное		1
руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей обучающимися 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических 1			информирование	_	
происшествиях с детьми и в отношении детей происшествиях с детьми и в отношении детей 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 2.1 Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединений, тематических 1 выдетельства, благодарственные письма 1 1 выступления методических 1 выступления методических 1 выступления методических 1			руководителя о		
Отношении детей отношении детей 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических Выступления методических объединений, тематических сертификаты, грамоты, свидетельства, благодарственные письма			происшествиях с	боучающимися	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических 1 Выступления методических 1 Выступления методических 1			детьми и в		
2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических сертификаты, грамоты, свидетельства, благодарственные письма 1			отношении детей		
2.1. Участие в методических объединениях Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. 1 Выступления методических объединений, тематических сертификаты, грамоты, свидетельства, благодарственные письма 1	2.	Выплаты за инте	нсивность и высоки	 е результаты р	аботы
методических объединениях подготовке объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. Выступления методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п.			1		
объединениях методических грамоты, свидетельства, благодарственные письма семинаров, конференций и т.п. Выступления методических объединений, тематических	2.1.	Участие в	Помощь при		1
объединений, свидетельства, благодарственные письма семинаров, конференций и т.п. Выступления методических объединений, тематических		методических	подготовке	сертификаты,	
объединении, благодарственные письма тематических письма семинаров, конференций и т.п. Выступления методических объединений, тематических		объединениях	методических	-	
семинаров, конференций и т.п. Выступления методических объединений, тематических			объединений,		
конференций и т.п. Выступления методических объединений, тематических			тематических	письма	
Выступления методических объединений, тематических			семинаров,		
методических объединений, тематических			конференций и т.п.		
методических объединений, тематических					
методических объединений, тематических			-		
объединений, тематических					
тематических					
			объединений,		
			тематических		
					2

2.2.	Эффективность работы с воспитанниками	семинаров, конференций и т.п. ДОУ Район/город ^{Участие воспитанников в} муниципальных, всероссийских смотрах конкурсах, соревнованиях	грамоты, дипломы,	3
		Призовое место: Округ/район Город/край	сертификаты	2
				3
2.3.	Сопровождение	Район	приказ о сопровождении	3
	детей на экскурсии, мероприятия, соревнования	Город		3
2.4.	Разработка	Праздники		5
	сценариев мероприятий для детей	Развлечения	план, сценарий	3
		Согласование сценариев с родительской общественностью		2
2.5.	Разработка и внедрение авторских программ воспитания, внедрение исследовательской	Работа в составе творческой, рабочей группы Участие в разработке и внедрению ОП, других программ в ДОУ, авторских	Положение, план, приказ программа	5
	деятельности	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	Округ/район	публикация, сертификат, ходатайство	3
	педагогического опыта в форме мероприятий с использованием новых технологий, форм, методов, приемов	Город/край (федерация)		5
2.8.	Преставление педагогического	Персональный сайт	ссылки на публикации	3
	опыта через публикации в сети интернет	Сайт ДОУ Профессиональные педагогические платформы		2
				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	Совместные	фото и видео отчет,	5
	работы с родителями	мероприятия	сценарные планы	
	воспитанников ДОУ	(выставки,		
		конкурсы, клубы,		
		досуг, выпуск		
		газет, стендовая		
		информация, и т.д.)		
		ттформация, и т.д.)		
		Нетрадиционные		5
		формы		C
		предъявления		
		родителям		
		результатов		
		образовательного		
		процесса		
		(презентации,		
		мастер – классы и		
		т.д.)		
2.12.	Выполнение	Благоустройство территории и	приказ,	6
	хозяйственных работ	здания	распоряжение	
	не требующих			10
	специальных знаний	Санитарная пятница		10
2.12	Работа в		приказ,	2
2.13.				Ĺ
	методическом совете		план	
	ДОУ			
2.14.	Работа по созданию			5
	условий для			
	эффективной			
	деятельности			
	коллектива			
2.15.	За увеличение	Ролевое участие на	однократное,	
	объема выполняемой	утренниках и развлечениях:	многократное участие	
	работы	главная роль		
		втопостепенная		5
		второстепенная	дидактическое пособие, макет	

		Пополнение РППС:		2
		для развития и обучения воспитанников группы	атрибуты, декорации, костюмы	3
		для культурно – массовых и спортивных мероприятий ДОУ		3
				10
3.	Выплаты	за качество выполн	няемых работ	
3.1.	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиада работников образования, творческие конкурсы: Участие Победа	сертификаты, грамоты, дипломы	5 10
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,		протоколы, листы регистрации	5

	профессиональных конкурсах		
3.6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	5

Должность «Инструктор по физической культуре»

	Критерии оценки результативности и качества	Усло	ЭВИЯ	Количество баллов	
	труда работников учреждения	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
1.	Выплаты за ва	жность выполняе	мой работы, степе	нь	
	самостоятельности и ответственности при выполнении				
		поставленных за	дач		
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		2	
		Использование инновационных здоровье – сберегающих технологий в работе с детьми			

[[1
				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	
		Качественное проведение итоговых мероприятий на		2
		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%	по журналу взаимодействия воспитателя и узкого специалиста	3
		76%-100%		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	Округ Район/город	Приказ	5
	(проектными			10

1.7.	командами, творческими группами, методическими объединениями) Участие в заседании на ППк ДОУ	План заседаний	протокол, решение	3
1.9.	Подготовка документов на ПМПк		характеристика, заключение	2
1.10		Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	1
2.	Выплаты за инте	нсивность и высон	кие результаты ра	боты
2.1.	Участие в методических объединениях	Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п.	сертификаты, грамоты, свидетельства, благодарственные письма	1
		Выступления методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. ДОУ		2 3

		Район/город		
2.2.	Эффективность работы с воспитанниками	Участие воспитанников в муниципальных, всероссийских смотрах конкурсах, соревнованиях	грамоты, дипломы, сертификаты	2
		Призовое место: Округ/район		
		Город/край		
				2
				3
2.3.	Сопровождение	Район	приказ о сопровождении	3
	детей на экскурсии, мероприятия,	Город		3
	соревнования			
2.4.	Разработка	Праздники		5
	сценариев мероприятий для		план, сценарий	
	детей	Развлечения		3
		Согласование сценариев с родительской общественностью		2
2.5.	Разработка и	Работа в составе	Положение, план, приказ	5
2.3.	внедрение авторских	творческой, рабочей группы		5
	программ			
	воспитания,	Участие в разработке и	программа	
	внедрение исследовательской	внедрению ОП, других программ в ДОУ,		5
	деятельности	авторских	выступление, презентация	
		Работа на пилотной площадке по внедрению программ в ДОУ		
				2

2.6.	Проектная	Разработка и реализация проектов	проект	5
	деятельность	просктов		
2.7.	Публичное	Округ/район	публикация, сертификат, ходатайство	3
	представление		ходатанство	
	собственного	Город/край (федерация)		
	педагогического			5
	опыта в форме			
	мероприятий с			
	использованием			
	новых технологий,			
	форм, методов,			
	приемов			
2.8.	Преставление	Персональный сайт	ссылки на публикации	3
	педагогического			
	опыта через	Сайт ДОУ		
	публикации в сети			2
	интернет			
		Профессиональные педагогические		
		платформы		3
2.9.	Организация		план	4
	кружковой работы			
	(клубный час и т.п.)			
2.10	Взаимодействие с		журнал взаимодействия	2
	педагогами через			
	консультации и			
	рекомендации по			
	проведению			
	музыкальных			
	занятий			
2.11.	Эффективность	Совместные мероприятия	фото и видео отчет,	5
	работы с родителями	(выставки, конкурсы, клубы, досуг, выпуск	сценарные планы	
	воспитанников ДОУ	газет, стендовая информация, и т.д.)		
		Нетрадиционные формы предъявления родителям результатов		

2.12. Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний Благоустройство територии и здания приказ, распоряжение 2.13. Работа в методическом совете ДОУ анитарная пятница приказ, план 2.14. Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива однократное, инотократное, частие угрешиках и работы однократное, многократное, частие атрибуты, декорации, костомы 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Розевое участие на угрешиках и развлечениях: главная роль однократное, многократное, частие атрибуты, декорации, костомы		T			
2.12. Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний Благоустройство территории и здания приказ, распоряжение 2.13. Работа в методическом совете ДОУ приказ, приказ, 2.14. Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива Ролевое участие на упренниках и развлечениях: однократное, многократное, упренниках и развлечениях: 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на упренниках и развлечениях: однократное, многократное участие работы иние объема выполняемой работы Пополнение РППС: лля развития и обучения воспитанников группы и спортивных дидактическое пособие, макет			образовательного процесса (презентации, мастер –		
2.12. Липолнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний территории и здания Санитарная пятница 2.13. Работа в методическом совете ДОУ приказ, 2.14. Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива приказ, 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на утрениках и развлечениях: однократное, многократное участие Второстепенная лидактическое пособие, макет дидактическое пособие, макет дидактическое пособие, макет Лля культурно – массовых и спортивных для культурно – массовых и спортивных атрибуты, декорация, костномы	5				
2.12. Липолнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний территории и здания Санитарная пятница 2.13. Работа в методическом совете ДОУ приказ, 2.14. Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива приказ, 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на утрениках и развлечениях: однократное, многократное участие Второстепенная лидактическое пособие, макет дидактическое пособие, макет дидактическое пособие, макет Лля культурно – массовых и спортивных для культурно – массовых и спортивных атрибуты, декорация, костномы	5				
хозяйственных работ не требующих специальных знаний герритории и здания Санитарная пятница приказ, 2.13. Работа в методическом совете ДОУ приказ, план 2.14. Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива ролевое участие на утрешиках и равлечениях: план 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на утрешиках и равлечениях: однократное, многократное участие Второстепенная лидактическое пособие, макет лидактическое пособие, макет Для культурно – массовых и спортивных атрибуты, декорации, коетномы	6	приказ, распоряжение	Благоустройство	Выполнение	2.12
не требующих специальных знаний Санитарная пятница приказ, 2.13. Работа в методическом совете ДОУ приказ, план 2.14. Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива Ролевое участие на утренимках и развлечениях: однократное, многократное участие 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на утренимках и развлечениях: однократное, многократное участие Второстепенная план дидактическое пособие, макет атрибуты, декорации, костномы	Ũ		территории и здания		
Специальных знаний Санитарная пятняца приказ, 2.13. Работа в приказ, методическом совете ДОУ 2.14. Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на утренниках и развлечениях: главная роль Второстепенная дидактическое пособие, макет пополнение РППС: Для развития и обучения атрибуты, декорации, костюмы для культурно – массовых и спортивных				-	
2.13. Работа в методическом совете ДОУ приказ, 2.14. Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива основий для 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на утренниках и развлечениях: однократное, многократное участие Второстепенная лидактическое пособие, макет дидактическое пособие, макет Пополнение РППС: для культурно – массовых и спортивных атрибуты, декорации, костномы			Санитарная пятница		
Методическом совете ДОУ план 2.14. Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива Ролевое участие на утренниках и развлечениях: однократное, многократное, участие 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на утренниках и развлечениях: однократное, многократное участие Второстепенная лидактическое пособие, макет лидактическое пособие, макет атрибуты, декорации, костюмы				специальных знаний	
Методическом совете ДОУ план 2.14. Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива Ролевое участие на утренниках и развлечениях: однократное, многократное, участие 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на утренниках и развлечениях: однократное, многократное участие Второстепенная лидактическое пособие, макет лидактическое пособие, макет атрибуты, декорации, костюмы	10				
методическом совете ДОУ план 2.14. Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива Ролевое участие на утренняках и развлечениях: однократное, многократное, утренняках и развлечениях: 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на утренняках и развлечениях: однократное, многократное участие Второстепенная лидактическое пособие, макет лидактическое пособие, макет атрибуты, декорации, костюмы	2	приказ,		Работа в	2.13
ДОУ Ісли ДОУ 2.14. Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива Развлачения содания утренниках и развлечениях: Однократное, иногократное, утренниках и развлечениях: Однократное, иногократное участие 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на утренниках и развлечениях: Однократное, иногократное участие Однократное, иногократное участие ВТОРОСТЕПЕННАЯ Дидактическое пособие, макет Дидактическое пособие, макет Аля культурно – массовых и спортивных	-	птон			2.13.
2.14. Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива Ролевое участие на утренниках и развлечениях: однократное, многократное, участие 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на утренниках и развлечениях: однократное, многократное участие Второстепенная главная роль второстепенная Для развития и обучения воспитанников группы дидактическое пособие, макет атрибуты, декорации, костюмы для культурно – массовых и спортивных		Шан			
условий для эффективной деятельности коллектива 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Плавная роль Второстепенная Лидактическое пособие, макет Макет Маке				доу	
условий для эффективной деятельности коллектива 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на утренняках и развлечениях: Главная роль Второстепенная Дидактическое пособие, макет Макет	5			Работа по созданию	2.14.
эффективной деятельности коллектива Ролевое участие на утренниках и работы Ролевое участие на утренниках и развлечениях: главная роль Второстепенная исполнение РППС: для развития и обучения воспитанников группы атрибуты, декорации, костюмы					
деятельности коллектива Ролевое участие на утренниках и развлечениях: однократное, многократное участие 2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на утренниках и развлечениях: однократное, многократное участие Второстепенная ллавная роль Второстепенная Инактическое пособие, макет Дидактическое пособие, макет Пополнение РППС: для развития и обучения воспитанников группы атрибуты, декорации, костюмы				-	
коллектива Ролевое участие на утренниках и развлечениях: однократное, многократное участие работы Главная роль Иногократное участие второстепенная дидактическое пособие, макет Иногократное участие Для развития и обучения воспитанников группы атрибуты, декорации, костюмы Аля культурно – массовых и спортивных					
2.15. За увеличение объема выполняемой работы Ролевое участие на утренниках и развлечениях: однократное, многократное участие Главная роль Главная роль И И Второстепенная дидактическое пособие, макет Макет Пополнение РППС: Для развития и обучения воспитанников группы атрибуты, декорации, костюмы Для культурно – массовых и спортивных Для культурно – массовых атрибуты, декорации, костюмы					
2.115. ока увели тепис объема выполняемой работы работы				коллектива	
объема выполняемой развлечениях: работы Главная роль Второстепенная дидактическое пособие, макет Пополнение РППС: для развития и обучения воспитанников группы атрибуты, декорации, костюмы для культурно – массовых и спортивных		-		За увеличение	2.15.
ГЛАВНАЯ РОЛЬ ВТОРОСТЕПЕННАЯ Пополнение РППС: Для развития и обучения воспитанников группы атрибуты, декорации, костюмы		многократное участие		объема выполняемой	
ГЛАВНАЯ РОЛЬ ВТОРОСТЕПЕННАЯ Пополнение РППС: Для развития и обучения воспитанников группы атрибуты, декорации, костюмы				работы	
дидактическое пособие, макет Пополнение РППС: для развития и обучения воспитанников группы атрибуты, декорации, костюмы и спортивных	5		главная роль	1	
для культурно – массовых и спортивных	5		второстепенная		
Макет Макет Пополнение РППС: макет для развития и обучения воспитанников группы атрибуты, декорации, костюмы для культурно – массовых и спортивных и спортивных	3		второстепенная		
Пополнение РППС: для развития и обучения воспитанников группы атрибуты, декорации, костюмы для культурно – массовых и спортивных					
воспитанников группы атрибуты, декорации, костюмы для культурно – массовых и спортивных		Multor	Пополнение РППС:		
для культурно – массовых и спортивных	3		для развития и обучения		
для культурно – массовых и спортивных	5	атрибуты, декорации,	воспитанников группы		
и спортивных		костюмы			
			для культурно – массовых		
			_		
	10		мероприятии до з		
	10				
3. Выплаты за качество выполняемых работ		іняемых работ	за качество выпол	Выплаты	3.
3.1. Участие в Спартакиада работников сертификаты, грамоты,		сертификаты, грамоты,		Участие в	3.1.
образования, творческие дипломы непрофессиональных конкурсы:		дипломы			
KOHKUDCAN					
работников			Участие		
Побела	5		Победа	-	
образования	J			ооразования	

				10
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	5
3.6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Выполнение требований должностной инструкции и иных локальных актов ДОУ	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения	5
		Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	1

Должность «Педагог-психолог»

	Критерии оценки результативности и качества			Количество баллов
	труда работников учреждения	наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1.	Ведение профессиональной документации	Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок) Предоставление рабочей,	100%	2
		отчетной документации в установленный срок Диагностика (2 раза в год)		5
		Работа с картами нервно- психического развития (ранний возраст)		3
				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 замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	2
		Отсутствие травм, несчастных случаев при организации образовательного процесса		
		Использование инновационных здоровье – сберегающих технологий в работе с детьми		3

r				
				2
1.3.	Обеспечение	Организация качественных		3
1.01		занятий с детьми		C
	занятости детей			
		Использование		
		современных форм и		
		методов в образовательном процессе в соответствии с	календарный план	
		ФГОС ДО		
				2
		Качественное проведение		
		итоговых мероприятий на		
		основе событийных форм деятельности		
				5
				5
		Организация и проведение образовательной		
		деятельности с		
		использованием интернет- платформ		
		1 1		
				1
1 /	Dukononorno	Округ	приказ	5
1.4.	Руководство			3
	объединениями	Район		
	педагогов			10
	(проектными			
	командами,			
	творческими			
	группами,			
	методическими			
	объединениями)			
1.5.	Участие в заседании	План заседаний	протокол, решение	3
	на ППк ДОУ			
	r 1			

			1	-
1.6.	Подготовка		характеристика, заключение	2
	документов на			
	ПМПк			
1.7.	Наличие		диагностика	3
	положительной			
	динамики,			
	коррекции, развития			
	воспитанников с			
	OB3			
	000			
1.8.	Участие в	Помощь при подготовке		1
	методических	методических объединений,		
	объединениях	тематических семинаров,		
		конференций и т.п.	сертификаты, грамоты,	
			свидетельства, благодарственные письма	
		Выступления	олагодарственные письма	
		методических		
		объединений, тематических семинаров,		
		конференций и т.п.		
		доу		
		Район/город		
				2
				2
				3
1.9		Своевременное	Отсутствие случаев	1
		информирование	сокрытия происшествий с воспитанниками,	
		руководителя о	обучающимися	
		происшествиях с		
		детьми и в		
		отношении детей		
2.				боти
۷.	рынлаты за инте	нсивность и высон	ме результаты ра	UUIBI
2.1.	Работа с детьми	Оказание психологической помощи воспитанникам,	запросы педагогов, родителей	5
	раннего возраста и	помощи воспитанникам, родителям,	_	
	вновь поступившими	педагогическому	листы наблюдений	
		коллективу в решении вопроса адаптации		

2.2.	Работа с детьми ОВЗ	Реализация АОП ДО:	по журналу	
		51%-75%	взаимодействия воспитателя и узкого	
		76%-100%	специалиста	3
				6
2.3.	Эффективность	Участие воспитанников в муниципальных,	грамоты,	2
	работы с	всероссийских смотрах	дипломы, сертификаты	
	воспитанниками	конкурсах, соревнованиях		
		Призовое место:		
		Округ/район		
		Город/край		
				2
				3
2.4.	Сопровождение	Район	приказ	3
	детей на экскурсии,	Город		3
	мероприятия,			3
	соревнования			
2.5.	Эффективная	система работы с	журнал консультаций	2
	реализация	педагогами и родителями (наличие консультативного		
	коррекционной	материала)		
	направленности			
	образовательного			
	процесса:			
	-	Daapabatika u paaringaning	TROOME	
2.6.	Проектная	Разработка и реализация проектов	проект	5
	деятельность			
2.7.	Публичное	Округ/район	публикация, сертификат, ходатайство	3
	представление	Город/край (федерация)	лодатанотво	5
	собственного			3
	педагогического			
	опыта в форме			
	мероприятий с			
	использованием			
	новых технологий,			

	форм, методов, приемов			
2.8.	Публичное представление собственного	Округ/район	публикация, сертификат, ходатайство	3
	сооственного педагогического опыта в форме мероприятий с использованием новых технологий, форм, методов, приемов	Город/край (федерация)		5
2.9.	Преставление педагогического	Персональный сайт	ссылки на публикации	3
	опыта через публикации в сети интернет	Сайт ДОУ Профессиональные педагогические платформы		2
	-			3
2.10.	Организация кружковой работы (клубный час и т.п.)		план	4
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. Нетрадиционные формы предъявления родителям результатов образовательного процесса (презентации, мастер – классы и т.д.)	фото и видео отчет, план	5
2.12.	Участие в инновационной деятельности	классы и 1.д.) инициативные действия в ходе разработки образовательных программ (основной общеобразовательной, АОП, здоровья / программы дошкольного	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 здания Санитарная пятница	приказ, распоряжение	6
2.14.	За увеличение объема выполняемой работы	Ролевое участие на утренниках и развлечениях: ГЛАВНАЯ РОЛЬ ВТОРОСТЕПЕННАЯ	однократное, многократное участие дидактическое пособие, макет атрибуты, декорации,	5 3 3
		Пополнение РППС: для развития и обучения воспитанников группы для культурно – массовых и спортивных мероприятий ДОУ	костюмы	10
2.15.	Работа в методическом совете ДОУ			5
2.16.	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
3.	Выплаты	За качество выпо.	лняемых работ	
3.1.	Осуществление педагогической помощи		план	2

3.2.	педагогическим работникам (опыт до 3-х лет, наставничество) Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиада работников образования, творческие конкурсы: Участие Победа	сертификаты, грамоты, дипломы	5 10
3.3.	Организация работы службы психолого- педагогического сопровождения воспитанников:	Организация работы «Школа молодых родителей» Психологическое сопровождение детей при подготовке к школе (коррекция, индивидуальная работа)	план	3
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 конкурсах профессионального мастерства ДОУ/район, Город/край Призовые места: ДОУ/район Город/край	сертификаты, грамоты, дипломы	5 8 3 5
3.6.		Выполнение требований	Отсутствие замечаний	5

	1	1	
Высокий уровень	должностной	старшего	
исполнительской	инструкции и	воспитателя,	
дисциплины	иных локальных	администрации	
	актов ДОУ	учреждения	
	Своевременное	Отсутствие	1
	информирование	случаев	
	руководителя о	сокрытия	
	происшествиях с	происшествий с	
	детьми и в	воспитанниками,	
	отношении детей	обучающимися	

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

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
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%

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

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

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

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

<****> 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).

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

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

Критерии оценки	Услог	вия	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	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт капитальный	выполнен в срок,	25
P	ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	Х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением 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»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, 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»

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ МАДОУ № 11

«Должности	Критерии оценки эффективности и качества	Усл	Условия		
	деятельности учреждения	наименование	индикатор	окладу (должностному окладу), ставке заработной	
				платы	
1	2	3	4	5	
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленн задач				
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%	
			отсутствие несчастных случаев детей	3%	

	и взрослых	
	приемка учреждений к новому учебному	10%
	году в соответствии с графиком	
реализация плана мероприятий в соответствии	мероприятий согласно плану	10%
с «дорожной картой»	образовательной организации в соответствии	
	с «дорожной картой» развития MCO	
информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации	5%
	на официальном сайте	
дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог	7%
	инфраструктурных решений и проектов	
качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления	5%

		образовательной деятельности организаций	
	внедрение	наличие дополнительных	3%
	эффективных управленческих практик	объектов управления (за каждый дополнительный объект)	
		наличие статуса городских	7%
		площадок, в том числе по работе с молодыми	
		педагогами	
	тиражирование инновационных разработок	наличие реализованных	5%
	городских, региональных	программ методических мероприятий (семинаров,	
	и федеральных площадок	конференций, фестивалей и т.д.)	
кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в	наличие участников	5%
	городских профессиональных конкурсах «Воспитатель года»;	наличие победителей	
	«Лучший педагог дополнительного образования»;		10%
	«Конкурс профессионального		
	мастерства специалистов сопровождения		
	образовательного процесса		_

		1	1
	(педагогов-психо-логов,		
	учителей-дефектологов)»;		
	«Молодой воспитатель»;		
	«Хочу стать		
	руководителем»		
	выполнение	1 поручение	5%
	в полном объеме, без замечаний		
	поручений, зафиксированных в		
	протоколе, приказе		
	inportokoste, inplikuse		
	представительство в городских	включение в советы, проектные	5%
	коллегиальных органах и	группы, оргкомитеты	
	группах		
	позиционирование	выступления, публикации	2%
	профессиональных достижений	руководителя ОУ	5%
	руководителя ОУ	руководитсяя О У	570
	управленческое наставничество	участие в профессиональных	7%
		стажировках	
		для предъявления опыта	
		руководителями-менторами	
		PJ KODOZITESINIMI-MOITOPalwin	
		и использования ресурса	
		руководителями-стажерами	
	DEITINATEL 20 MUTANOUPHOOT	u BLICOVILE DESVILL TOTLL DESCATL	1
	выплаты за интенсивность	ь и высокие результаты работы	

образовательные	учебные	наличие реализованных	10%
результаты		мероприятий в рамках проекта	
	результаты		
		(вариативной части ООП ДО)	
	внеучебные	наличие победителей и призеров	
		(олимпиады, конкурсы):	
	результаты		
		международный и всероссийский	6%
		уровень	
		региональный уровень	4%
		муниципальный уровень	3%
	воспитательная работа	Укомплектованность детьми	10%
		групп полного дня в	
		соответствии с федеральной	
		статистической формой 85-К по	
		состоянию на 31 декабря 100%-	
		10%	
		менее 100%-0%	
		отсутствие случаев	3%
		несвоевременного выявления	
		семейного неблагополучия	
		положительная динамика	2%
		снижения количества семей,	
		стоящих на профилактическом	
		учете	
		организация	5%

1			
		и проведение городских	
		календарных мероприятий для	
		детей	
		и взрослых	
	выплаты за качест	во выполняемых работ	
организационная и	осуществление закупочной	отсутствие нарушений	5%
финансово-хозяйственная	деятельности	5 15	
деятельность		по результатам проверок	
		надзорными, контролирующими	
		органами, а также по	
		результатам ведомственного	
		контроля в сфере закупок	
	привлечение дополнительных	получение грантов	5%
	ресурсов на развитие		
	учреждения	предоставление платных	
		образовательных услуг:	
		по тарифам, предусмотренным	5%
		правовым актом города	
		по индивидуальным тарифам	
			10%
	наличие контрактов с частными	до 100 детей	5%
	дошкольными учреждениями	от 100 до 150 детей	
		01 100 <u>d</u> 0 150 <u>d</u> 010n	
		более 150 детей	8%

				10%
		приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%
Заместитель руководителя	выплаты за важность вы	▲ ·	оятельности и ответственности пр задач	и выполнении поставленных
	создание условий для осуществления учебно- воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	14%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		обеспечение санитарно- 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	наличие и реализация	15%
			1570
	педагогических кадров	программы развития	
		педагогических кадров	
сохранение здоровья	организация обеспечения	отсутствие жалоб, замен	15%
	воспитанников горячим	продуктов, замечаний	
детей в учреждении	питанием в соответствии с	Роспотребнадзора	
	согласованным с		
	Роспотребнадзором цикличным		
	меню		
	создание и реализация программ	организация и проведение	15%
	и проектов, направленных на	мероприятий, способствующих	
	сохранение здоровья детей	здоровью учащихся,	
		воспитанников	
	посещаемость детей	не менее 80%	20%
	выплаты за интенсивности	ь и высокие результаты работы	
обеспечение качества	участие в инновационной	участие в конкурсах	15%
образования в	деятельности, ведение	инновационных учреждений,	
учреждении	экспериментальной работы	участие педагогов в	
		профессиональных конкурсах	
		победы в конкурсах	20%
		победы в конкурсах инновационных учреждений,	20%
		инновационных учреждений,	20%
		инновационных учреждений, победы педагогов в	20%
		инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	
	достижения воспитанников в	инновационных учреждений, победы педагогов в	20%
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	

сохранность контингента обучающихся,	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом	движение детей в пределах 1– 2% от общей численности	15%
воспитанников	комплектования		
	выплаты за качест	во выполняемых работ	
эффективность	управление учебно-	наличие и реализация программ	20%
управленческой	воспитательным процессом на	и проектов	
деятельности	основе программ и проектов		
	(программа развития		
	учреждения, программа		
	воспитания)		

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

ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ 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

