

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  
«Детский сад № 11» на 2022 учебный год**

Регистрационный номер № 5008 от «16» июня 2022 года


От работодателя:  
Заведующий МАДОУ № 11

  
(подпись) С. М. Сухих

« 30 » 03 2023 г.



От работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАДОУ № 11

  
(подпись) Н.Н. Арбузова

« 30 » 03 2023 г.



МАДОУ «Детский сад № 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, [dou11@mailkrsk.ru](mailto:dou11@mailkrsk.ru)

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель руководителя  
главного управления образования  
администрации города  
Красноярска

Т.В. Авулова

« 30 » 2023г.



СОГЛАСОВАНО:

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

Н.Н. Арбузова

« 30 » 03 2023г.

УТВЕРЖДЕНО:

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

С. М. Сухих

2023г.



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

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

9 Федерального закона от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», с разделом 7 Постановления администрации г. Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации 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 и профессиональных заболеваний), учтенными 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 работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

"Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
-	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 квалификационная группа должностей 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 зарботной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 813,0
2-й квалификационный уровень	4 023,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности 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 «Общепрофессиональные 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 группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	9302,0
2 квалификационный уровень	9999,0
3 квалификационный уровень	10787,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4650,0
3 квалификационный уровень	5109,0
4 квалификационный уровень	6448,0
5 квалификационный уровень	7283,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7871,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные 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 "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3275,0
2-й квалификационный уровень	3433,0



Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные 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

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

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

K - повышающий коэффициент.

2.7.2. 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):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента,
-------	---	---



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

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

$K_1$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4](#) настоящего Положения;

$K_2$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 2 таблицы пункта 2.7.4](#) настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

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

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

где:

$Q$  - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

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

### **III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на 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:

№ 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 стимулирующего характера работникам 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** за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных 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 оплаты труда).

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

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

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом

Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

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

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

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

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

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

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1\text{балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

где:

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

$Q_{\text{стимрук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

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

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

где:



Q<sub>стим1</sub> - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q<sub>зп</sub> - 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<sub>гар</sub> - 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<sub>отп</sub> - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

Q<sub>баз</sub> - 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<sub>отп</sub> - 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<sub>год</sub> - 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, заместителю руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного 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 Красноярск".

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

6.6. 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 Красноярск".

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

6.7. 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 финансово-хозяйственной 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 отдельно.

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

6.18. 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:

№ 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%
3	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора 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 результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение	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		Предельный размер (%) от доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

6.28. 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 качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за важность выполняемой работы			
1.1	Выполнение дополнительных видов работ	проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	10
			устранение предписаний в установленные сроки	10
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1.	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	20

### Должность «Младший воспитатель»

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

		необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	администрации учреждения, надзорных органов	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты 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 работ			
3.1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	20

### Должность «Кастелянша»

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

			органов	
--	--	--	---------	--

### Должность «Подсобный рабочий»

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

### Должность «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за важность выполняемой работы			
1.1	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30

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

### Должность «Кладовщик»

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

### Должность «Специалист по охране труда»



№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за важность выполняемой работы			
1.1	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда отсутствие производственных травм	отсутствие замечаний	10
			отсутствие травм	20
1.2.	проведение инструктажей по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	план инструктажей	10
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1.	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30
2.2.	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1.	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	20

### Должность «Шеф-повар»

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за важность выполняемой работы			
1.1.	Отсутствие или оперативное устранение предписаний	наличие предписаний контролирурующих 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 интенсивность и высокие результаты работы			
2.1.	Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие всплеск 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 «Повар»

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

### Должность «Специалист по закупкам»

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
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 интенсивность и высокие результаты работы			
2.1.	Экспертиза результатов закупок	Проверка соблюдения условий контракта.	факт проведения	10
2.2.	Ведение претензионной работы	Составление документации по претензионной работе	Претензия, решение, заявление	10
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1	Высокий уровень организации работы	Владение информационными 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 результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	

1	2	3	4	5
1.	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.1.	Ведение профессиональной документации	<p>Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок)</p> <p>Предоставление рабочей, отчетной документации в установленный срок</p>	100%	<p>2</p> <p>5</p>
1.2.	Обеспечение занятости детей	<p>Организация качественных НОД</p> <p>Использование современных форм и методов в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО</p> <p>Качественное проведение итоговых мероприятий на основе событийных</p>	<p>календарный план</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>1</p>

		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  Систематическая профилактическа я работа (закаливающие процедуры, бодрящая гимнастика и т.п.)  Отсутствие детского травматизма  Содержание РППС в соответствии с требованиями СанПин  Обеспечение профилактически х условий в период	отсутствие замечаний медперсона ла, администра ции учреждения , надзорных органов	2  2  2  4

		карантинных мероприятий		
1.4.	Работа с детьми ОВЗ	Комбинированная группа: 51% -75 % 76% - 100%  Общеразвивающая группа: 51% -75 % 76% - 100%	Табель посещаемости	3 8  5 10
1.5.	Подготовка документов на ПМПк		характеристика	1
1.6.	Участие в заседании ППк ДОУ	План заседаний	протокол, решение	3
1.7.	Организация работы в адаптационный период	Ранний возраст  Дошкольный возраст		6  3
2.	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1.	Эффективность работы с воспитанниками	Участие воспитанников в муниципальных, всероссийских смотрах - конкурсах, соревнованиях  Призовое место:	грамоты, дипломы, сертификаты	2  2 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 деятельности	Работа в составе творческой, рабочей группы  Участие в разработке и внедрению ОП, других программ в ДОУ, авторских  Работа на пилотной площадке по внедрению программ в ДОУ	положение, план, приказ  программа  выступлени е, презентация	5  5  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, семинаров, мастер-классов:  ДОУ/ район  Город/край		2  3
2.6.	Повышение профессиональной компетенции	Вебинары, семинары, конференции и т.д.	подтвержда ющие документы	2
2.7.	Организация работы с родителями в рамках ДОУ	Посещаемость детей:  не менее 75%  76% - 100%   Работа с детьми ГКП, разновозрастным и  не менее 50%	табель посещаемос ти	2  4     1
2.8.	Эффективность работы с родителями воспитанников группы	Совместные мероприятия (выставки, конкурсы, клубы, досуг, выпуск газет, стендовая информация, проектов и т.д.)  Родительское собрание	фото, видео отчет,     протокол родительск ого собрания	2     5

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

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

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

3.6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	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 «Старший воспитатель»**

	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1.	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.1.	Ведение профессиональной документации	Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок)	100%	2

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

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



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

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

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

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

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

2.10	Руководство консилиумом, творческой группы, комиссией, методическим объединением		приказ	5
2.11	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 знаний	Благоустройство территории и здания  Санитарная пятница	приказ, распоряжение	6  10
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			

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

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

**Должность «Учитель-дефектолог»**

	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	



	работников учреждения			
1	2	3	4	5
1.	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
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	отсутствие замечаний медперсонала, администрации и учреждения, надзорных органов	2          3          2

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

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

		Выступления методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. ДОУ Район/город	благодарственные письма	2 3
1.8.	Участие в заседании на ППк ДОУ	План заседаний	протокол, решение	3
	Подготовка документов на ПМПк		характеристика, заключение	2
1.9		Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	1
2.	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1.	Работа с педагогами по вопросам речевого развития	Консультации, индивидуальные беседы, рекомендации  Проведение семинаров – практикумов	план  буклеты, памятки	5 5 4

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

		Округ/район Город/край		
2.5.	Разработка и внедрение авторских программ воспитания, внедрение исследовательской деятельности	Работа в составе творческой, рабочей группы  Участие в разработке и внедрению ОП, других программ в ДОУ, авторских  Работа на пилотной площадке по внедрению программ в ДОУ	Положение, план, приказ  программа  выступление, презентация	5  5  2
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 педагогического опыта в форме мероприятий с использованием новых технологий,	Округ/район  Город/край (федерация)	публикация, сертификат, ходатайство	3  5

	форм, методов, приемов			
2.9.	Преставление педагогического опыта через публикации в сети интернет	Персональный сайт  Сайт ДОУ  Профессиональные педагогические платформы	ссылки на публикации	3  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  5

2.12	Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний	Благоустройство территории и здания  Санитарная пятница	приказ, распоряжение	6  10
2.13	Работа в методическом совете ДОУ		приказ,  план	2
2.14	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
2.15	За увеличение объема выполняемой работы	Ролевое участие на утренниках и развлечениях:  главная роль  второстепенная  Пополнение РППС:  для развития и обучения воспитанников группы    для культурно – массовых и спортивных мероприятий ДОУ	однократное, многократное участие    дидактическое пособие, макет   атрибуты, декорации, костюмы	5  3  3  10
3.	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			



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, профессиональных конкурсах		протоколы, листы регистрации	5
3.6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины		Отсутствие замечаний старшего воспитателя,	5



		организации образовательного процесса		3
		Использование инновационных здоровьесберегающих технологий в работе с детьми		2
1.3.	Обеспечение занятости детей	<p>Организация качественных занятий с детьми</p> <p>Использование современных форм и методов в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО</p> <p>Качественное проведение итоговых мероприятий на основе событийных форм деятельности</p> <p>Организация и проведение образовательной деятельности с использованием интернет-платформ</p>	календарный план	<p>3</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>1</p>
1.4.	Разработка и внедрение авторских методик и технологий в коррекционную работу		методические и дидактические разработки, рекомендации, инновационные пособия	5
1.5.	Наличие положительной динамики, коррекции, развития воспитанников с ОВЗ		диагностика	3

1.6.	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Округ Район/город	Приказ	5  10
1.7.	Участие в методических объединениях	Помощь при подготовке методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п.  Выступления методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п.  ДОУ  Район/город	сертификаты, грамоты, свидетельства, благодарственные письма	1    2  3
1.8.	Участие в заседании на ППк ДОУ	План заседаний	протокол, решение	3
	Подготовка документов на ПМПк		характеристика, заключение	2
1.9		Своевременное информирование руководителя о происшествиях с детьми и в отношении детей	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	1
2.	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			

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

	исследовательской деятельности	программ в ДОУ, авторских  Работа на пилотной площадке по внедрению программ в ДОУ	выступление, презентация	5  2
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 педагогического опыта в форме мероприятий с использованием новых технологий, форм, методов, приемов	Округ/район  Город/край (федерация)	публикация, сертификат, ходатайство	3  5
2.9.	Преставление педагогического опыта через публикации в сети интернет	Персональный сайт  Сайт ДОУ  Профессиональные педагогические платформы	ссылки на публикации	3  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.	фото и видео отчет, план	5
		Нетрадиционные формы предъявления родителям результатов образовательного процесса (презентации, мастер – классы и т.д.)		5
2.12.	Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний	Благоустройство территории и здания	приказ, распоряжение	6
		Санитарная пятница		10
2.13.	Работа в методическом совете ДОУ		приказ,  план	2
2.14.	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
2.15.	За увеличение объема выполняемой работы	Рольное участие на утренниках и развлечениях:	однократное, многократное участие	5
		главная роль	дидактическое пособие, макет	3
		второстепенная	атрибуты, декорации, костюмы	3
		Пополнение РППС:  для развития и обучения воспитанников группы  для культурно – массовых и спортивных мероприятий ДОУ		10
3.	Выплаты за качество выполняемых 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, 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





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



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

				2
2.6.	Проектная деятельность	Разработка и реализация проектов	проект	5
2.7.	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме мероприятий с использованием новых технологий, форм, методов, приемов	Округ/район  Город/край (федерация)	публикация, сертификат, ходатайство	3  5
2.8.	Преставление педагогического опыта через публикации в сети интернет	Персональный сайт  Сайт ДОУ  Профессиональные педагогические платформы	ссылки на публикации	3  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 работы с родителями воспитанников ДОУ	Совместные мероприятия (выставки, конкурсы, клубы, досуг, выпуск газет, стендовая информация, и т.д.)	фото и видео отчет, сценарные планы	5
		Нетрадиционные формы предъявления родителям результатов образовательного процесса (презентации, мастер – классы и т.д.)		5
2.12.	Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний	Благоустройство территории и здания	приказ, распоряжение	6
		Санитарная пятница		10
2.13.	Работа в методическом совете ДОУ		приказ, план	2
2.14.	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
2.15.	За увеличение объема выполняемой работы	Ролевое участие на утренниках и развлечениях:	однократное, многократное участие	5
		главная роль  второстепенная	дидактическое пособие, макет	

		<p>Пополнение РППС:</p> <p>для развития и обучения воспитанников группы</p> <p>для культурно – массовых и спортивных мероприятий ДООУ</p>	<p>атрибуты, декорации, костюмы</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>10</p>
<b>3.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1.	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	<p>Спартакиада работников образования, творческие конкурсы:</p> <p>Участие</p> <p>Победа</p>	сертификаты, грамоты, дипломы	<p>5</p> <p>10</p>
3.2.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>ДООУ/район</p> <p>Город/край</p> <p>Призовые места:</p> <p>ДООУ/район</p> <p>Город/край</p>	сертификаты, грамоты, дипломы	<p>5</p> <p>8</p> <p>3</p> <p>5</p>
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





				3
1.3.	Обеспечение занятости детей	<p>Организация качественных занятий с детьми</p> <p>Использование современных форм и методов в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО</p> <p>Качественное проведение итоговых мероприятий на основе событийных форм деятельности</p> <p>Организация и проведение образовательной деятельности с использованием интернет-платформ</p>	<p>календарный план</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>1</p>
1.4.	Работа с детьми ОВЗ	<p>Реализация АООП ДО:</p> <p>51%-75%</p> <p>76%-100%</p>	<p>по журналу взаимодействия воспитателя и узкого специалиста</p>	<p>3</p> <p>6</p>
1.5.	Работа с детьми раннего возраста	Организация и проведение мероприятий с детьми, направленных на благополучную адаптацию	план	5
1.6.	Руководство объединениями педагогов (проектными	<p>Округ</p> <p>Район/город</p>	Приказ	<p>5</p> <p>10</p>



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

2.6.	Проектная деятельность	Разработка и реализация проектов	проект	5
2.7.	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме мероприятий с использованием новых технологий, форм, методов, приемов	Округ/район  Город/край (федерация)	публикация, сертификат, ходатайство	3  5
2.8.	Преставление педагогического опыта через публикации в сети интернет	Персональный сайт  Сайт ДОУ  Профессиональные педагогические платформы	ссылки на публикации	3  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 работы с родителями воспитанников ДОУ	Совместные мероприятия (выставки, конкурсы, клубы, досуг, выпуск газет, стендовая информация, и т.д.)  Нетрадиционные формы предъявления родителям результатов	фото и видео отчет, сценарные планы	5

		образовательного процесса (презентации, мастер – классы и т.д.)		5
2.12.	Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний	Благоустройство территории и здания  Санитарная пятница	приказ, распоряжение	6  10
2.13.	Работа в методическом совете ДОУ		приказ,  план	2
2.14.	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
2.15.	За увеличение объема выполняемой работы	Рольное участие на утренниках и развлечениях:  главная роль  второстепенная  Пополнение РППС:  для развития и обучения воспитанников группы  для культурно – массовых и спортивных мероприятий ДОУ	однократное, многократное участие    дидактическое пособие, макет   атрибуты, декорации, костюмы	5  3  3  10
<b>3.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
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, 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 труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
1.	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.1.	Ведение профессиональной документации	Тематическое планирование (обоснованное внесение корректировок)	100%	2
		Предоставление рабочей, отчетной документации в установленный срок		5
		Диагностика (2 раза в год)		
		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

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





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

	форм, методов, приемов			
2.8.	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме мероприятий с использованием новых технологий, форм, методов, приемов	Округ/район  Город/край (федерация)	публикация, сертификат, ходатайство	3  5
2.9.	Преставление педагогического опыта через публикации в сети интернет	Персональный сайт  Сайт ДОУ  Профессиональные педагогические платформы	ссылки на публикации	3  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  5
2.12.	Участие в инновационной деятельности	инициативные действия в ходе разработки образовательных программ (основной общеобразовательной, АОП, здоровья / программы дошкольного образования)	программа	2

		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	сертификаты, дипломы, грамоты	5
2.13.	Выполнение хозяйственных работ не требующих специальных знаний	Благоустройство территории и здания  Санитарная пятница	приказ, распоряжение	6  10
2.14.	За увеличение объема выполняемой работы	Ролевое участие на утренниках и развлечениях:  главная роль  второстепенная  Пополнение РППС:  для развития и обучения воспитанников группы  для культурно – массовых и спортивных мероприятий ДОУ	однократное, многократное участие  дидактическое пособие, макет  атрибуты, декорации, костюмы	5  3  3  10
2.15.	Работа в методическом совете ДОУ			5
2.16.	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива			5
3.	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.1.	Осуществление педагогической помощи		план	2

	педагогическим работникам (опыт до 3-х лет, наставничество)			
3.2.	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
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

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

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

### ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии 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).



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**

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 результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением 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

#### **ПРИЛОЖЕНИЕ №4**

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ №5**

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 деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%
			отсутствие несчастных случаев детей	3%

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

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

		(педагогов-психо-логов, учителей-дефектологов)»;  «Молодой воспитатель»;  «Хочу стать руководителем»		
		выполнение  в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		представительство в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления, публикации руководителя ОУ	2% 5%
		управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках  для предъявления опыта руководителями-менторами  и использования ресурса руководителями-стажерами	7%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

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

			и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	
	выплаты за качество выполняемых работ			
	организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
			предоставление платных образовательных услуг:	5%
			по тарифам, предусмотренным правовым актом города	
			по индивидуальным тарифам	10%
		наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	до 100 детей	5%
			от 100 до 150 детей	
			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 выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	14%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%

		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	15%
	сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	15%
		посещаемость детей	не менее 80%	20%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	15%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%

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

## **ПРИЛОЖЕНИЕ № 6**

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)**

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

Простроено, промуперовано  
 114 (110 кеперс) листа (ов)  
 Заведуиот МДДУ № 11  
 С.М. Сухи  
 10.06.2015

Заведующий МАДОУ № 11  
С.М. Сухих

