

Российская Федерация
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 101»
660098, г. Красноярск, ул. Молокова, 16 «Д», E-mail: dou101@mailkrsk.ru
тел./факс 8(391)2003107
ОГРН 1192468033801 ИНН/КПП 2465327274/246501001

Дополнительное соглашение № 10
к Коллективному договору муниципального автономного
образовательного учреждения «Детский сад № 101»
на 2020 – 2023 гг.

Регистрационный № 4552 от «06» марта 2020 года.

От работодателя:

Заведующий муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 101»

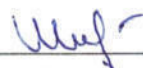
 Ю.А. Грачева



20 22 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 101»

 О.Н. Ширкина
(подпись)

« 10 » 10 20 22 г.

Настоящее дополнительное соглашение заключено между работодателем, в лице его представителя заведующего МАДОУ № 101 Грачевой Юлии Александровны, действующего на основании Устава, с одной стороны и первичная профсоюзная организация в лице председателя Ширкиной Оксаны 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 «06» марта 2020 г. № 4552, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «детский сад № 101» (приложение 3 к коллективному договору от «06» марта 2020 г. № 4552) изложить в следующей редакции:

СОГЛАСОВАНО

Начальник территориального отдела
главного управления образования
администрации города
по Советскому району города



Авласевич М.Н.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

Ширкина / Ширкина О.Н./

протокол от «10» октября 2022 г. № 23

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ № 101

Грачева Ю.А.



2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 101»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 101» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Уставом МАДОУ № 101;
- Трудовым кодексом РФ (ст.74; ст.133-158; ст. 282-288; ст.331-336);
- Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2021 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска»;

1.2. Для целей настоящего Положения применяемые термины и определения означают:

- система оплаты труда работников учреждения – совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации Красноярского края, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- основной персонал – работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;

- выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местах с особыми климатическими условиями;

- выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусмотренные системами оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников МАДОУ № 101 (далее система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

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

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

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

1.9. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения и действует до его отмены.

2. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективных договорах, 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
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3813 <*>
2-й квалификационный уровень		4231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255
	при наличии высшего профессионального образования	7120
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего профессионального образования	7456
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171
	при наличии высшего профессионального образования	8168
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего профессионального образования	8942

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

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

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

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

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

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9 302
2-й квалификационный уровень	9 999
3-й квалификационный уровень	10 787
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448

1	2
5-й квалификационный уровень	7 283
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 871
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8 460
2-й квалификационный уровень	9 801
3-й квалификационный уровень	10 554»

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

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 016
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 511

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

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

2.10.1. 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;

Omin - 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.

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

2.10.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.4.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, 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.

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

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений, муниципальных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	20

2.10.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2$$

где:

K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.10.4 настоящего Положения;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.10.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом: если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%;

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

$$K2 = Q1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

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

Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар - 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;

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «о специальной оценке условий труда».

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. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ, Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

3.9. К компенсационным выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
----------	-----------------------------	--

1	За ненормированный рабочий день: заведующему, заместителю заведующего по АХР	15%
2	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда: повар, шеф-повар, кухонный рабочий, подсобный рабочий, машинист по стирке белья	4%

3.10. Компенсационная выплата рассчитывается оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов

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

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

3.13. Специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными и казенными или автономными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения и сохраняется при поступлении педагогического работника в другую бюджетное и казенное или автономное образовательное учреждение.

3.14. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

3.15. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме: Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 10 числа следующего месяца и 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата работников вновь принятых с 25 по 9 число выплачивается 10 числа месяца, а заработная плата работников вновь принятых с 10 по 24 число, выплачивается 25 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 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 (устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты.
- выплаты по итогам работы (Приложение 2,6 к положению об оплате труда работников МАДОУ № 101 к настоящему положению).

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и их условия устанавливаются коллективным договорам, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

4.2.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливаются в абсолютном размере.

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

4.2.4. 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 учреждения определяются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.3. 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.

4.3.1. 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.

4.3.2. 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.

4.3.3. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса

или уставной деятельности Учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий. Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4.5. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.5 раздела I настоящего Положения.

5. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам 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 единовременной материальной помощи, определяется руководителем учреждения.

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

6. Оплата труда руководителя и 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, заместителям руководителя, необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.26 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителями руководителя, всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

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

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

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

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

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

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

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

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

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

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

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.12. Количество должностного оклада руководителя учреждения, учитываемого 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.

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. Территориальный отдел представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.15. Руководитель учреждения 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. Руководителям учреждений 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. Руководителю, заместителям учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу
1	<p>Опыт работы в занимаемой должности*</p> <p>От 1 года до 5 лет</p> <p>При наличии звания, начинающего со слова «Заслуженный»**</p> <p>При наличии звания, начинающего со слова «Народный»**</p> <p>(Постановления администрации г. Красноярск от 29.11.2011 N 548. 23.09.2013 N 492)</p>	<p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p>
	<p>От 5 года до 10 лет</p> <p>При наличии звания, начинающего со слова «Заслуженный»**</p> <p>При наличии звания, начинающего со слова «Народный»**</p> <p>(Постановления администрации г. Красноярск от 29.11.2011 N 548. 23.09.2013 N 492)</p>	<p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p>
	<p>Свыше 10 лет</p> <p>При наличии звания, начинающего со слова «Заслуженный»**</p> <p>При наличии звания, начинающего со слова «Народный»**</p>	<p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p>

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

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

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

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

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

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

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

6.22. Руководителю учреждения, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом 5 настоящего Положения.

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

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

6.25. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 16 к настоящему Положению.

6.26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей формируемой за счет всех источников

финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается главным управлением образования администрации города в следующих размерах:

№п/п	Наименование	Кратность
Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярска		
1.	Руководитель	2,7
2.	Заместителя руководителя	2,2

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников МАДОУ № 101

Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МАДОУ № 101

Должность	Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		Количество баллов	
		Наименование	Индикатор		
ВОСПИТАТЕЛЬ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в общей базе по планированию	Участие в разработке и реализации развивающих проектов, программ, творческих групп связанных с образовательной деятельностью Долгосрочные проекты - от 6 мес.	20	
	Обеспечение занятости детей	Кружковая работа	Проведение кружка (5 баллов за каждое проведение кружка, не более 4)	20	
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Использование инновационных здоровьесберегающих технологий	Представление результата через демонстрацию достижений (открытое занятие, презентация, и др.) (5 баллов за каждое представление результата, не более 3)	15	
		Ежедневное проведение закалывающих процедур, соблюдение режимных моментов, согласно правилам внутреннего распорядка воспитанников	отсутствие замечаний администрации учреждения (при наличии справки)	5	
			заболеваемость детей не более 3 %	10	
	Итого по разделу:				70
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских образовательных программ	Наличие программы воспитания (утверждение, системность работы, результаты)	20	
	Положительная динамика по индивидуальному развитию дошкольников	Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): региональный уровень муниципальный уровень	Участие воспитанников призовое место	5 15	
	Обеспечение здоровьесберегающей воспитывающей среды	Участие в общей базе по организации здоровьесберегающей среды ДОУ	Изготовление нестандартного оборудования, атрибутов и др., способствующих образовательному процессу в ДОУ	10	

			(5 баллов за каждое, не более 2)	
Эффективность работы с родителями	Организация педагогического просвещения родителей	Интерактивное взаимодействие с семьей (клубы, мамина школа, др.)		5
	Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций. 100% оплата		5
		Взаимодействие с родителями по вопросам пополнения развивающей предметно-пространственной среды		10
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	Посещаемость не менее 80% (согласно паспортизации)		15
	Размещение информации для родителей на сайт	Систематическое представление информации 1 раз в 10 дней		5
Осуществление дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Поручения, не входящие в круг должностных обязанностей (5 баллов каждое поручение, не более 5)		25
Итого по разделу:				120
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Представление опыта работы на различных педагогических мероприятиях и педагогических площадках (5 баллов за каждое участие, не более 2)		10
	Участие в мероприятиях с коллективом воспитанников	Исполнение роли (5 баллов за каждую роль, не более 3?)		15
	Спартакиада	Участие Призовое место		5 10
	Наставничество	- Руководство ШМВ - Формы индивидуальной работы с молодыми специалистами		5 5
Итого по разделу:				50
ИТОГО:				240
ДВОРНИК	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или	Поручение, не входящее в круг должностных обязанностей (5 баллов каждое поручение, не более 12)		60

		уставной деятельностью ДОУ:			
Итого по разделу:				60	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Контроль надзорных органов		- наличие документа (при положительном результате)	30	
			- устранение замечаний в установленные сроки	50	
Участие в мероприятиях	Участие в мероприятиях учреждения, района, города		Участие	5	
			Призовое место	15	
Итого по разделу:				100	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Санитарное состояние помещений и территории учреждения		Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50	
			Отсутствие замечаний администрации ДОУ (указать дату, номер приказа, справка)	20	
Итого по разделу:				70	
ИТОГО				230	
ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ	Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		Количество баллов	
		Наименование	Индикатор		
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	Участие в общей базе по планированию.		Наличие и предоставление в установленный срок планирования в соответствии с комплексно-тематическим планом ДОУ на месяц (справка)	5
		Руководство объединениями педагогов в ДОУ		проектной командой, творческой группой (5 баллов за каждое руководство, не более 2)	10
		Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса		Представление результата через демонстрацию достижений (открытое занятие, презентация, и др.) (5 баллов за каждое представление результата, не более 5)	25
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Использование инновационных здоровьесберегающих технологий		Представление результата через демонстрацию достижений (открытое занятие, презентация, и др.) (5 баллов за каждое представление результата, не более 4)	20
	Итого по разделу:				60
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
	Достижения детей	Участие воспитанников в		Участие	20

		муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	(5 баллов за каждое участие) Призовое место (25 баллов за каждое, не более 2)	50
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей		Спортивные праздники, соревнования и т.п.	Наличие мероприятий (5 баллов за каждое мероприятие, не более 5)	25
		Спортивная секция	Проведение секции (5 баллов за каждое занятие, не более 4)	20
		Работа с одаренными детьми	Подготовка детей старшего дошкольного возраста норматив ГТО Сдача норматив ГТО	10 10
		Размещение информации для родителей на сайт	Систематическое представление информации 1 раз в 10 дней	5
		Участие в общей базе по организации здоровьесберегающей среды ДОУ	Изготовление нестандартного оборудования, атрибутов и др., способствующих образовательному процессу в ДОУ (5 баллов за каждое, не более 4)	20
Осуществление дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности		Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Поручение, не входящее в круг должностных обязанностей (5 баллов за каждое поручение, не более 2)	10
Итого по разделу:				170
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса		Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Представление опыта работы на различных педагогических мероприятиях и педагогических площадках (5 баллов за каждое участие, не более 4)	20
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение занятий высокого качества	Отсутствие замечаний администрации ДОУ (указать дату, номер приказа, справка)	10
			Отсутствие травм и несчастных случаев	10
			Отсутствие замечаний надзорных органов	10
Участие в реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью		Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие авторской программы	10
		Участие в мероприятиях с коллективом воспитанников	Исполнение роли (5 баллов за каждую роль, не более 2)	10
		Участие детей в фестивале двигательного-игровой деятельности	Участие детей Победители призовое место (район) призовое место (город)	10 15 20

	Итого по разделу:		115	
ИТОГО			345	
КАСТЕЛЯНША	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Поручение, не входящее в круг должностных обязанностей (5 баллов каждое поручение, не более 12)	60
	Итого по разделу			60
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Контроль надзорных органов	- наличие документа (при положительном результате)	30
			- устранение замечаний в установленные сроки	50
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в мероприятиях учреждения, района, города	Участие Призовое место	5 15
	Итого по разделу:			100
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Санитарное состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50	
		Отсутствие замечаний администрации ДОУ (указать дату, номер приказа, справка)	20	
Итого по разделу:			70	
ИТОГО			230	
МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Поручение, не входящее в круг должностных обязанностей (5 баллов каждое поручение, не более 12)	60
	Итого по разделу			60
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или	Контроль надзорных органов	- наличие документа (при положительном результате)	30
			- устранение замечаний в установленные сроки	50

	надзорных органов			
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в мероприятиях учреждения, района, города	Участие Призовое место	5 15
	Итого по разделу:			100
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Санитарное состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
			Отсутствие замечаний администрации ДОУ (указать дату, номер приказа, справка)	20
	Итого по разделу:			70
ИТОГО				230
КЛАДОВЩИК	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Поручение, не входящее в круг должностных обязанностей (5 баллов каждое поручение, не более 12)	60
	Итого по разделу:			60
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Контроль надзорных органов	- наличие документа (при положительном результате)	30
			- устранение замечаний в установленные сроки	50
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в мероприятиях учреждения, района, города	Участие Призовое место	5 15
	Итого по разделу:			100
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Санитарное состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50
Отсутствие замечаний администрации ДОУ (указать дату, номер приказа, справка)			20	
Итого по разделу			70	
ИТОГО:				230
МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ	Критерии оценки результативности и качества труда работника учреждения	Условия		Количество баллов
		Наименование	Индикатор	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Проведение работы	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и	Отсутствие динамики увеличения числа	10	

	по укреплению здоровья детей	под его руководством закаляющих процедур	хронических и сезонных заболеваний детей (Показать динамику отсутствия заболеваний у детей, было-стало в % соотношении)	
			Отсутствие замечаний администрации учреждения (наличие справки)	10
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Строгое соблюдение распорядка дня, приема пищи, режима подачи питьевой воды, проветривания, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний - по ведению необходимой документации (наличие справки) - администрации, (указать дату, № приказа, итоговая справка комиссии)	10 10
	Итого по разделу:			40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ	Поручение, не входящее в круг должностных обязанностей (5 баллов каждое поручение, не более 6)	30
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение мероприятий с коллективом воспитанников	Исполнение роли (5 баллов за каждую роль, не более 6)	30
	Итого по разделу:			60
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов (Роспотребнадзор, Пожнадзор)	- проверка надзорных органов (указать дату проверки)	30
Итого по разделу:			30	
ИТОГО:			130	
МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ	Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		Количество баллов
		Наименование	Индикатор	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	Участие в общей базе по планированию.	Наличие и предоставление в установленный срок планирования в соответствии с комплексно-тематическим планом ДОУ на месяц (справка)	5
	Руководство объединениями педагогов в ДОУ	проектной командой, творческой группой (5 баллов за каждое руководство, не более 2)	10	
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Представление результата через демонстрацию достижений (открытое занятие, презентация, и др.)	25	

			(5 баллов за каждое представление результата, не более 5)	
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Использование инновационных здоровьесберегающих технологий		Представление результата через демонстрацию достижений (открытое занятие, презентация, и др.) (5 баллов за каждое представление результата, не более 4)	20
Итого по разделу:				60
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
Достижения детей	Участие воспитанников в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах	Участие (5 баллов за каждое участие, не более 4)	20	
		Призовое место (25 баллов за каждое)		50
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Организация и оформление праздников, концертов, развлечений и т.п.	Наличие мероприятий (5 баллов за каждое мероприятие, не более 6)	30	
	Кружковая работа	Проведение занятия (5 баллов за каждое занятие, не более 4)	20	
	Работа с одаренными детьми	Подготовка детей к выступлениям (5 баллов за каждого ребенка, не более 8)	40	
Организация здоровьесберегающей образовательной среды	Участие в общей базе по организации здоровьесберегающей среды ДОУ	Изготовление нестандартного оборудования, атрибутов и др., способствующих образовательному процессу в ДОУ (5 баллов за каждое, не более 4)	20	
Осуществление дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Поручение, не входящее в круг должностных обязанностей (5 баллов за каждое поручение, не более 2)	10	
Итого по разделу:				170
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Представление опыта работы на различных педагогических мероприятиях и педагогических площадках (5 баллов за каждое участие, не более 4)	20	
		Отсутствие замечаний администрации ДОУ (указать дату, номер приказа, справка)	10	
		Отсутствие травм и несчастных случаев Отсутствие замечаний надзорных органов (указать документ)	10	

	участие в реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие авторской программы	10
		Участие в мероприятиях с коллективом воспитанников	Исполнение роли (5 баллов за каждую роль, не более 2)	10
		Участие в мероприятиях: Федеральный уровень Региональный уровень	Участие Победитель призовое место (район) призовое место (город)	10 15 20
	Итого по разделу:			115
ИТОГО:				345
ПОВАР	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	Предписания контролирующих органов (при положительном результате)	- контроль надзорных органов (указать документ) - контроль администрации (указать документ)	15 15
		Устранение предписаний, замечаний в установленные сроки	100%	20
	Итого по разделу:			50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости	Положительная динамика количества дней пребывания воспитанников в ДОУ	Отсутствие вспышек заболеваний	30
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Контроль бракеражной комиссии, контроль администрации, родительский контроль	- отсутствие замечаний бракеражной комиссии (указать документ) - отсутствие замечаний администрации (указать документ) - отсутствие замечаний родительский контроль (указать документ)	20
	Соблюдение процесса приготовления пищи			20
	Итого по разделу:			100
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Санитарное состояние помещений	- контроль администрации ДОУ (указать документ)	10
Качество приготовления пищи	Соблюдение технологии приготовления блюд	Отсутствие замечаний (указать документ)	20	
Итого по разделу:			30	
ИТОГО:				180
ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Поручение, не входящее в круг должностных обязанностей (5 баллов каждое поручение, не более 12)	60	
Итого по разделу:			60	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Контроль надзорных органов	- наличие документа (при положительном результате) - устранение замечаний в установленные сроки	30 50	
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в мероприятиях учреждения, района, города	Участие Призовое место	5 15	
Итого по разделу:			100	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Санитарное состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов Отсутствие замечаний администрации ДОУ (указать дату, номер приказа, справка)	50 20	
Итого по разделу:			70	
ИТОГО:			230	
КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Количество баллов	
		наименование	индикатор	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Поручение, не входящее в круг должностных обязанностей (5 баллов каждое поручение, не более 12)	60
	Итого по разделу:			60
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Контроль надзорных органов	- наличие документа (при положительном результате) - устранение замечаний в установленные сроки	30 50
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в мероприятиях учреждения, района, города	Участие Призовое место	5 15
	Итого по разделу:			100
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Санитарное состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов Отсутствие замечаний администрации ДОУ (указать дату, номер приказа, справка)	50 20
	Итого по разделу:			70
	ИТОГО:			230
РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Поручение, не входящее в круг должностных обязанностей (5 баллов каждое поручение, не более 12)	60
	Итого по разделу:			20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Контроль надзорных органов	- наличие документа (при положительном результате)	30
			- устранение замечаний в установленные сроки	50
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в мероприятиях учреждения, района, города	Участие Призовое место	5 15
	Итого по разделу			100
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Санитарное состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50	
		Отсутствие замечаний администрации ДОУ (указать дату, номер приказа, справка)	20	
Итого по разделу			70	
ИТОГО:			230	
СЕКРЕТАРЬ	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи			
	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	100%	10
Обеспечение хранения информации		Информация содержащая персональные данные сотрудников, детей и их родителей (законных представителей), исключающее доступ к ней третьих лиц.	5	

		Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	5	
Итого по разделу:				20	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок		Без замечаний	5	
	Доставка документов по назначению		Своевременно	5	
	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:		- поручения администрации	10	
Итого по разделу:				20	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств		0 замечаний	20	
Итого по разделу:				20	
ИТОГО:				60	
СТОРОЖ	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов	
		наименование	индикатор		
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:		Поручение, не входящее в круг должностных обязанностей (5 баллов каждое поручение, не более 12)	60
	Итого по разделу				60
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Контроль надзорных органов		- наличие документа (при положительном результате)	30
				- устранение замечаний в установленные сроки	50
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в мероприятиях учреждения, района, города		Участие Призовое место	5 15
	Итого по разделу:				100
Выплаты за качество выполняемых работ					
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Санитарное состояние помещений и территории учреждения		Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50	
			Отсутствие замечаний администрации ДОУ (указать дату, номер приказа, справка)	20	
Итого по разделу:				70	

ИТОГО:			230	
ШЕФ-ПОВАР	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	Предписания контролирующих органов (при положительном результате)	- контроль надзорных органов (указать документ) - контроль администрации (указать документ)	15
		Устранение предписаний, замечаний в установленные сроки	100%	20
	Итого по разделу:			50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости	Положительная динамика количества дней пребывания воспитанников в ДОУ	Отсутствие вспышек заболевания	30
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	Контроль бракеражной комиссии, контроль администрации, родительский контроль	- отсутствие замечаний бракеражной комиссии (указать документ)	20
			- отсутствие замечаний администрации (указать документ)	20
Соблюдение процесса приготовления пищи		- отсутствие замечаний родительский контроль (указать документ)	30	
Итого по разделу:			100	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Санитарное состояние помещений	- контроль администрации ДОУ (указать документ)	10	
Качество приготовления пищи	Соблюдение технологии приготовления блюд	Отсутствие замечаний (указать документ)	20	
Итого по разделу:			30	
ИТОГО			180	
Должность	Критерии оценки результативности и качества труда вахтера	Условия		Количество баллов
		наименование	индикатор	
СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			90
	Организация деятельности по закупкам	Своевременное и качественное составление плана закупок и плана-графика закупок	Согласно ПФХД	20
		Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана-графика закупок	ЕИС	20
		Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой	ЕИС	30

		информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов.			
		Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе в сфере закупок	ЕИС	20	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				30	
Своевременное выполнение поручений и заданий заведующего		Выполнение в срок и полном объеме	100%	30	
Выплата за качество выполняемых работ				70	
Высокий уровень организации работы	Владение информационными программами, использование информационных систем		Свободное владение необходимыми программными продуктами	20	
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)		Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.	40	
	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе		Отсутствие обоснованных жалоб	10	
ИТОГО				190	
Педагог-психолог	Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		Количество баллов	
		Наименование	Индикатор		
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)		Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам (справка)	30
	Итого по разделу:				30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью		Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30	
			Участие в конкурсе проектов и программ, получение гранта призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	5 15	

			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов (10 баллов за каждое, не более 2)	20
		Работа с детьми ОВЗ при наличии заключения	В течении полного пребывания - группы кратковременного пребывания	10 5
		Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем (указать документ)	10
		Подготовка информации для родителей через сайт МАДОУ № 101	Своевременное представление информации (каждые 10 дней)	5
Итого по разделу:				100
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Представление опыта работы на различных педагогических мероприятиях и педагогических площадках (5 баллов за каждое участие, не более 2)	10	
	Участие в мероприятиях с коллективом воспитанников	Исполнение роли	5	
	Спартакиада	Участие Призовое место	5 10	
Итого по разделу:				30
Итого				160
Старший воспитатель	Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		Количество баллов
		Наименование	Индикатор	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в общей базе по планированию	Участие в разработке и реализации развивающих проектов, программ, творческих групп связанных с образовательной деятельностью Долгосрочные проекты - от 6 мес.	20
Руководство объединениями педагогов ДОУ Руководство объединениями педагогов ОМО		- проектной командой - творческой группой - руководитель	5 5 10	

		Участие в работе комиссий:	- аттестационной комиссии - экспертная комиссия - ПМПК - наставническая работа	5 5 5 5
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	- отсутствие предписаний надзорных органов (дата проверки, предписание) - отсутствие замечаний по организации питания (дата проверки, справка) - отсутствие жалоб от родительской общественности	5 5 5
	Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	% динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний у детей (было-стало)	5
Итого по разделу:				80
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	20
	Стабильность и рост, качества обучения, положительная динамика по индивидуальному развитию дошкольников	Участие в общей базе по организации здоровьесберегающей среды ДОУ	Представление результата через демонстрацию достижений (открытое занятие, презентация, и др.) (5 баллов за каждое представление результата, не более 2)	10
		Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): региональный уровень муниципальный уровень	Участие воспитанников призовое место	5 15
	Осуществление дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, и не связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ	Поручения, не входящие в круг должностных обязанностей (5 баллов каждое поручение, не более 4)	20
Итого по разделу:				70
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Представление опыта работы на различных педагогических мероприятиях и педагогических площадках (5 баллов за каждое участие, не более 2)	10
		Наставничество	- Руководство ШМВ - Формы индивидуальной работы с молодыми специалистами	5 5

Итого по разделу				20
Итого				170
Специалист по охране труда	Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		Количество баллов
		Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Организация деятельности по охране труда		Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	Выполнение работы в срок и в полной мере в соответствии с нормативами – отсутствие замечаний	10
		Переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	10
Итого по разделу:				20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
	Оперативность выполняемой работы	Доставка документов по назначению	Своевременно	10
		Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ	Поручение, не входящие в круг должностных обязанностей (5 баллов каждое поручение, не более 2)	10
Итого по разделу:				20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда	Документация подготовлена в полном объеме в установленные сроки	5
		Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труд	Мероприятия разрабатывались в установленные сроки	5
		Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности; организация установки средств коллективной защиты	Работники обеспечены СИЗ в полном объеме; СИЗ находятся в надлежащем состоянии и исправны	5

		Подготовка для представления работодателем органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий	Подготовка и оформление документов осуществлялось в установленные сроки	5
Итого по разделу				20
Итого				60
Учитель-логопед	Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		Количество баллов
		Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	Участие в общей базе по планированию.	Наличие и предоставление в установленный срок планирования в соответствии с комплексно-тематическим планом ДООУ на месяц (справка)	5
		Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	Представление заключений, справок, протоколов	10
		Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Представление результата через демонстрацию достижений (открытое занятие, презентация, и др.) (5 баллов за каждое представление результата, не более 5)	25
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Использование инновационных здоровьесберегающих технологий	Представление результата через демонстрацию достижений (открытое занятие, презентация, и др.) (5 баллов за каждое представление результата, не более 4)	20
Итого по разделу:				60
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
	Достижения детей	Участие воспитанников в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	Участие (5 баллов за каждое участие, не более 4) Призовое место (25 баллов за каждое, не более 2)	20 50
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного	Достижение детьми более высоких показателей развития	Наличие мероприятий, где представлены результаты детей (5 баллов за каждое мероприятие, не более 6)	30

	процесса	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся (открытый стол, викторина и др.) (5 баллов за каждое мероприятие, не более 6)	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Участие в общей базе по организации здоровьесберегающей среды ДОУ	Изготовление нестандартного оборудования, атрибутов и др., способствующих образовательному процессу в ДОУ (5 баллов за каждое, не более 6)	30
	Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Поручение, не входящее в круг должностных обязанностей (5 баллов каждое поручение, не более 2)	10
Итого по разделу				170
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Представление опыта работы на различных педагогических мероприятиях и педагогических площадках (5 баллов за каждое участие, не более 4)	20
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение занятий высокого качества	Отсутствие замечаний администрации ДОУ (указать дату, номер приказа, справка)	10
			Отсутствие травм и несчастных случаев Отсутствие замечаний надзорных органов (указать документ)	10 10
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие авторской программы	10
		Участие в мероприятиях с коллективом воспитанников	Исполнение роли (5 баллов за каждую роль, не более 2)	10
		Участие в мероприятиях: Федеральный уровень Региональный уровень	Участие Победитель призовое место (район) призовое место (город)	10 15 20
	Итого по разделу			
Итого				345

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников МАДОУ № 101

Виды и размеры
выплат по итогам работы работникам МАДОУ № 101

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		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	Ремонт выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных, инновационных форм работы	Представление результатов	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 № 3
к Положению об оплате труда работников МАДОУ № 101

**Виды и размеры персональных выплат работникам
МАДОУ № 101**

№ 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%
	от 5 до 10 лет	15%
	свыше 10 лет	25%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <***>	718,40 руб.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <***>:	
	кабинетами	10%
	музыкальным и спортивным залами	20%

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

<***> Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), и выплат стимулирующего характера). На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников МАДОУ № 101

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

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения: численность работников учреждения; количество воспитанников; показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из следующей суммы баллов:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.

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

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

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

6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество воспитанников в учреждении	за каждого воспитанника	0,5
2. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
3. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
4. Наличие филиалов учреждения с количеством воспитанников	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
5. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый вид	15
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
8. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
9. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10

<p>10. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))</p>	<p>за каждого воспитанника</p>	<p>1</p>
--	--------------------------------	----------

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников МАДОУ № 101

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности
и качества деятельности учреждения для
заместителей руководителя МАДОУ № 244

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО УЧЕБНО- ВОСПИТАТЕЛЬ НОЙ РАБОТЕ	Критерии оценки результативности и качество труда работника	Условия		Размер выплат к окладу (должностно му окладу), ставке зарботной платы
		наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Инфраструктурные условия		материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса	Пополнение РППС (указать что и когда приобретено)	10%
		безопасность образовательной деятельности	Отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	2%
			Отсутствие фактов ухода детей из учреждения	2%
		Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	15%
		качество образовательной среды	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (указать мероприятия)	6%
		внедрение эффективных управленческих практик	Наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	10%
тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	Наличие реализованных программ методических мероприятий (конференций, фестивалей и т.д.)	5%		

	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров (наличие программы)	10%
Кадровое обеспечение	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию (было/стало)	10%
Сохранение здоровья детей в учреждении	обеспечение условий и организация питания	Контроль, отсутствие замечаний (приказ, справка)	5%
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников (указать мероприятия)	5%
	посещаемость детей	не менее 80%	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Образовательные результаты	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Наличие проектов в вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень, региональный уровень, муниципальный уровень,	20% 15 % 10% 5%
	Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	Наличие мероприятия	10%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	Отсутствие детей систематически пропускающих занятия без уважительной причины	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			

Эффективность управленческой деятельности	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Организация работы по предоставлению платных услуг	15%
	качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения	отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	5%

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ	Критерии оценки результативности и качество труда работника	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Инфраструктурные условия		материально-техническая, ресурсная обеспеченность для образовательной деятельности	Освоение бюджетных средств в соответствии с ПФХД	10%
		безопасность образовательной деятельности	Обеспечение пропускного режима; Антитеррористической Деятельности	5%
			Обеспечение пожарной безопасности	5%
			обеспечение кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	10%
		Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	5%
		Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	проведение инструктажей с работниками учреждения	10%

	Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	10%
	Взаимодействие с обслуживающими организациями	наличие актов	10%
Сохранение здоровья детей в учреждении	обеспечение условий и организация питания	Контроль, без замечаний (приказ, справка)	5%
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников (указать мероприятия)	5%
	посещаемость детей	не менее 80%	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность работы	своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, оборудования и механизмов	выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10%
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	своевременно, качественно	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	укомплектованность ставок обслуживающего персонала	100%	5%
Ресурсосбережение при выполнении работ	осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	5%
	бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	5%
	качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения	отсутствие недочеты и неустановленного оборудования	5%

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников МАДОУ № 101

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения по итогам работы заместителей руководителя МАДОУ № 244

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

2. Настоящие изменения и дополнения применяются к правоотношениям, возникшим с 10.10.2022 года.