

Приложение № 15
к коллективному договору
от « 18 » 03 2022 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ № 306
Мещеряков Е.В.
Протокол № _____
« 18 » 03 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ № 306
О.В. Белошапкина
Приказ № 02-02/24
« 18 » 03 2022 года

Подписано цифровой подписью: МАДОУ № 306 RU,
Заведующий Белошапкина Ольга Владимировна
Сертификат № 3321C19FFA78AC61046D2CF55DF317AF6DB56479

ПРИНЯТО:
на общем собрании трудового
коллектива
Протокол № 3
« 18 » 03 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирования работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 306»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации г. Красноярска от 19.01.2010 N 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска», Постановлением Главы г. Красноярска от 27.01.2010 N 14 (в ред. от 14.05.2020 г.) "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска" и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 306» (далее Учреждение).

1.2. Положение является приложением к коллективному договору, определяющим порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера.

Настоящее Положение регулирует порядок, условия труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 306» с целью усиления личной заинтересованности работников в повышении качества образовательных услуг для дошкольников.

1.3. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением, принимается работодателем с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива.

1.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по итогам работы учреждения;
- персональные выплаты.

1.6. При оплате труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.7. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.8. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

1.9. Для работников Учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда, по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты

труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств (в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 17.12.2012 N 627).

1.10. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, не должны превышать 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, 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.

1.11. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МАДОУ № 306, 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) в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 12.08.2010 N 342, от 17.12.2012 N 627.

1.12. Для работников Учреждения, 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.

1.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах средств, направляемых на стимулирование труда работников Учреждения.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре (**Приложение № 1 к Положению об оплате труда и стимулирования работников**), локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

2.3.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.3.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного

органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 03.04.2015 N 181)

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	<u>За наличие квалификационной категории:</u> высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25 15
2.	<u>За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:</u> для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50

2.3.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.3.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.3.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

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

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

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

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;
(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742, от 17.03.2017 N 167)

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

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.
(Постановления администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

III. Выплаты компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на 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 положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20%
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников, нуждающихся в длительном лечении)	15%
3	За ненормированный рабочий день	15%
4	Руководителям дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией	15%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения собрания трудового коллектива.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ № 306, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ № 306 на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений. (Постановления администрации г. Красноярска от 03.09.2014 N 539)

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в соответствии с бальной системой.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения:

- заместителям заведующего по УВР, АХР - ежемесячно (ежеквартально);
- сотрудникам учреждения - ежемесячно.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МАДОУ определяются согласно **Приложению 5** к настоящему Положению.

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

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

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, МАДОУ вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы.

4.11.1. 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 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 компенсационного и 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.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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. (п. 4.3.1 Постановления администрации г. Красноярска от 26.05.2015 N 339 «О внесении изменений в Постановление администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1»)

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 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 № 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 07.06.2018 № 5-1679 «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 07.06.2018 № 5-1679 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (п. 4.3.1 Постановления администрации г. Красноярска от 26.05.2015 N 339 «О внесении изменений в Постановление администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1»)

4.12. 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 МАДОУ;
- 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 МАДОУ устанавливается в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению.

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку. (в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 09.06.2012 N 252).

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

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 09.06.2012 N 252)

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

C_{балла} - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

Q_{стим1} - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

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

Q_{гар} - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в

плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

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

где:

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

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

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

(п. 4.13 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 13.04.2012 N 152)

V. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения. (п. 5.3 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 06.11.2013 N 619).

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

VI. Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя

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

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- персональные выплаты;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по итогам работы учреждения.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере. (п. 6.1.1 введен Постановлением администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

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

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителю МАДОУ, 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.

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

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

6.7. Распределение фонда стимулирования заведующего МАДОУ осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

6.8. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности МАДОУ, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.9. Заведующие МАДОУ имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.10. 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 заведующим. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.11. Заведующему МАДОУ 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.

6.11.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ 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%.

6.12. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей дошкольных учреждений устанавливаются согласно **Приложению № 4** к настоящему Положению.

6.13. Руководителям, заместителям МАДОУ устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов	
	до 3-х	15%
	свыше 3-х	45%
2	Опыт работы в занимаемой должности от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
3	Опыт работы в занимаемой должности от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<***>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
4	свыше 10 лет	25%

при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения 35%	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" , при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%

<***>Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

6.14. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, 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, учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев (в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399).

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

6.15. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
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

(п. 6.23 в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 17.12.2015 N 806)

6.16. Руководителю МАДОУ, и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения (п. 6.23 в ред. Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176).

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

6.18. Выплата единовременной материальной помощи заместителям заведующего МАДОУ производится на основании приказа заведующего учреждением с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда МАДОУ.

6.19. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего и заместителей МАДОУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города.

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

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от	от 1% до 15,9%	0,5
	приносящей	от 16% до 25,9%	1,0
	доход деятельности в отчетном квартале к	от 26% до 30,9%	1,5
	объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 31% и выше	2,0

(п. 6.26 введен Постановлением администрации г. Красноярск от 17.10.2014 N 669)

6.23. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их 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 и главного бухгалтера) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 16 к настоящему Положению. (п. 6.27 введен Постановлением администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742; в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 17.03.2017 N 167)

п/п	Наименование	Кратность
	Дошкольные учреждения	
	Руководитель	3,0
	Заместитель руководителя	2,8

VII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда или оплата труда в процентах педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

по следующей формуле:

$$Чп = О * (1 + (П + К) / 100\%) / Н * 4,3, \text{ где}$$

Чп – размер оплаты за один час работы, руб.

О – оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку)

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %

В П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику (опыт)

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, %

(районный коэффициент в соответствии с законодательством РФ Красноярского края, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях)

Н – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы

4,3 – среднее число недель в месяце

7.2. Размер доплаты всем работникам (в том числе педагогическим работникам) за один рабочий день при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время рассчитывается по следующей формуле:

$$Чд = (О * Р / 100\%) / Д, \text{ где}$$

Чд – размер доплаты за один день, руб.

О – оклад работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.

Р – коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, % (определяется по договоренности с работником).

Д – количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда и
стимулирования работников МАДОУ № 306

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения.

1. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н :

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 511
2-й квалификационный уровень		3 896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760
	при наличии высшего профессионального образования	6 556
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029
	при наличии высшего профессионального образования	6 866
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603
	при наличии высшего профессионального образования	7 521
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226
	при наличии высшего профессионального образования	8 234

*Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964 руб.»;

2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 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	3 511
2-й квалификационный уровень	3 704
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 896
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 282
2-й квалификационный уровень	4 704
3-й квалификационный уровень	5 164
4-й квалификационный уровень	6 208

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4 282 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 282 руб.

3. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 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	8 565
2-й квалификационный уровень	9 207
3-й квалификационный уровень	9 933
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
5-й квалификационный уровень	6 706
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	7 248
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	7 790
2-й квалификационный уровень	9 025
3-й квалификационный уровень	9 718

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

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 016
2-й квалификационный уровень	3 161
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 667

Виды и размеры персональных выплат работникам МАДОУ № 306

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов	
	до 3-х	15%
	свыше 3-х	45%
2	Опыт работы в занимаемой должности от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
3	Опыт работы в занимаемой должности от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<***>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
4	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***>	35%

	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения 35%	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" , при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
5	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
6	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей	718,4
7	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
8	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры :	
	кабинетами, лабораториями	20%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

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

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

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

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

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70
		95% 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

Приложение № 4
к Положению об оплате труда и стимулирования
работников МАДОУ № 306

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения

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%

**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)
РАБОТНИКАМ МАДОУ № 306**

Заместитель заведующего по АХР				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-, экологической, радиационной безопасности.	Отсутствие замечаний	15%
		Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ.	Отсутствие замечаний	10%
		Организация обеспечения всех санитарно - гигиенических требований	Отсутствие замечаний	10%
		Организация антитеррористической защищенности	Обеспечение качественного контрольно-пропускного режима	20%
		Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня, надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	Отсутствие замечаний	20%
		Обеспечение условий электробезопасности, обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС	Высокий уровень организации деятельности, наличие разработанного алгоритма действий	15%
		2.	Выполнение дополнительных видов работы	Организация ремонтных работ и работ, связанных с организацией ликвидации аварий
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Эффективность хозяйственной деятельности	Высокое качество подготовки и проведения всех видов ремонтных работ	Отсутствие замечаний администрации	20%
		Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электро-, энергии, тепло- и водопотребления и т. д	Отсутствие замечаний администрации	10%
		Обеспечение сохранности и надлежащего технического	Отсутствие замечаний администрации	10%

		педагогических кадров	педагогических кадров на квалификационную категорию	
		Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
2.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью воспитанников	10%
3.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах		10%
		Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах		5%
		Достижения воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	10%
4.	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение профессиональной компетентности.	Руководитель базовой площадки	10%
			Доклад, выступление, мастер-класс (очно-онлайн)	5%
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Участие в инновационной деятельности. Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками).	Реализация отдельных частей программы, авторских разработок.	Транслирование опыта	5%
		Разработка программ МАДОУ (образовательная программа, программа развития, авторские программы).		10%
		Применение элементов инновационных методик, программ, технологий в работе с детьми; участие в реализации проектов, программ групп.		5%
2.	Увеличение объема выполняемой работы.	Ведение книги педсоветов, общего собрания трудового коллектива, общего родительского собрания, личных дел воспитанников.		10%
		Благоустройство территории МАДОУ	Проекты, непосредственное участие	5%
3.	Участие в мероприятиях разного уровня.	Педагогические советы, конкурсы, в том числе профессионального мастерства, МО, спартакиады, фестивали		5%
4.	Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов (РМО).	Внедрение новых технологий, форм, методов приемов.		10%
5.	Участие МАДОУ в конкурсах на муниципальном, региональном уровнях.	Наличие призовых мест.		10%
3. Выплаты за качество выполняемых работ				

1.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса.	Создание и поддержание РППС. Наполнение центров активности в соответствии с ФГОС ДО. С учетом активного содействия родителей.		10%
2.	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Качественный педагогический состав.		5%
3.	Отсутствие замечаний контролирующих или надзорных органов.			5%
4.	Соблюдение внутреннего распорядка, должностных инструкций, техники по охране труда, пожарной безопасности.			5%
4. Депремирование				
1.	Наличие травм у воспитанников			0-100 %
2.	Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников			0-40%
3.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-50%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Специалист по охране труда				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы охраны труда.	Переработка локальных нормативных актов, в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Выполняется качественно и в срок	0-5
2.	Выявление потребности в обучении и планировании обучения работников по вопросам охраны труда.	Проверка осуществлялась в установленном порядке.	Отсутствие замечаний.	0-5
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Подготовка соответствующей документации для представления работодателем органам контролирующим органам (профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий).	Своевременная и качественная подготовка документации.	Выполняется качественно и в срок	0-10
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Подготовка СОУТ, отчетной (статистической) документации по вопросам условий и охраны труда.	Документация подготовлена своевременно и в полном объеме.	Отсутствие замечаний.	0-5

2.	Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранение, оценки состояния и исправности; организация средств коллективной защиты	Работники обеспечены СИЗ в полном объеме; СИЗ находятся в надлежащем состоянии и исправны.	Отсутствие замечаний.	0-5
4. Депремирование				
1.	Наличие замечаний контролирующих органов.			0-50%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Специалист по закупкам				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения.	Составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации.	Выполняется качественно и в срок	0-5
		Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов.	Отсутствие замечаний	0-10
		Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам.	Своевременное и полное предоставление отчетности	0-5
2.	Экспертиза результатов закупок, приемка товаров.	Проверка соблюдения условий договора. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	Факт проведения.	0-5
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя.	Выполнение в срок и в полном объеме.		0-10
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Высокий уровень организации работы.	Владение информационными программами, использование информационных систем.	Свободное владение необходимыми программными продуктами.	0-5
		Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках.	Отсутствие замечаний.	0-10
		Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках.	Отсутствие замечаний.	0-5

4. Депремирование				
1.	Наличие замечаний контролирующих органов.			0-50%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				
Делопроизводитель				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок.	Оперативность выполняемой работы	0-5
2.	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения.	Соответствие нормам действующего Законодательства.	Отсутствие замечаний	0-5
3.	Своевременная подготовка финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего Законодательства.	Отсутствие замечаний	0-5
4.	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам.	Отсутствие замечаний	0-5
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Отсутствие замечаний	0-5
2.	Осуществление консультаций работников учреждения.	Отсутствие конфликтов в учреждении		0-5
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств.	Отсутствие замечаний	0-5
2.	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов.	Соблюдение регламентов	0-5
4. Депремирование				
1.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам.			0-50%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Педагогический персонал				
Старший воспитатель				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий различной направленности.	План работы и результаты.		0-5
2.	Простраивание предметно-развивающей среды	В соответствии с требованиями программы МАДОУ, планом работы МАДОУ	Обновление, преобразование, пополнение, безопасность,	0-2

			эстетичность, аккуратность при создании материалов и т.п.	
3.	Контроль за разработкой и организацией педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников	Реализация коррекционно-развивающих программ	Разработка АОП; разработка части АОП	0-3
4.	Организация работы по укреплению здоровья участников образовательного процесса	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья детей, профилактических мер	Наличие авторской или модернизированной системы оздоровления детей;	0-3
5.			Систематический контроль за проведением профилактических мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей (профилактика плоскостопия, нарушения осанки, зрения, закаливающие процедуры, гимнастика после сна и т.д.)	0-5
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Участие в инновационной деятельности.	Разработка и внедрение образовательных проектов.	Наличие собственной сертифицированной программы.	0-5
			Апробация и реализация авторской программы, проектов	0-4
			Применение элементов инновационных методик, программ, технологий в работе с детьми; участие в реализации проектов.	0-2
2.	Эффективность работы с родителями	Активность родительской общественности в жизнедеятельности МАДОУ	привлечение родителей к созданию предметно-развивающей среды МАДОУ	0-3
3.	Презентация профессионального мастерства в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня.	Участие в конференциях, семинарах, и т.п.		0-5
4.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью.	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы	0-3

			(мелкий ремонт во время учебного года)	
			Участие в благоустройстве территории МАДОУ (проекты и тд.)	0-2
			Подготовка культурно-массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты)	0-2
5.	Расширение зоны обслуживания.	Руководство РМО, консилиумом;		0-5
		Участие в подготовке мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.);		0-4
		Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, ПДД и др.);		0-4
		Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня.		0-4
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Участие в мероприятиях разного уровня (педагогические советы, конкурсы, в т. ч. профессионального мастерства, МО, спартакиады, фестивали и др.)	На уровне МАДОУ	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	0-2
		На уровне города	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	0-4
		На уровне РФ и международном уровне	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	0-6
2.	Повышение квалификации и обмен профессиональным опытом.	Проведение мастер-классов для профессиональной и непрофессиональной аудитории		0-3
3.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности.	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов и др. мероприятий	0-5
4.	Соблюдение внутреннего распорядка, должностных инструкций, техники по охране труда, пожарной безопасности.			0-3
4. Депремирование				
1.	Наличие травм у воспитанников			0-100

				%
2.	Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников			0-40%
3.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-50%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Педагог-психолог				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Ведение профессиональной документации (результаты диагностического обследования, рабочие программы, планирование индивидуальной коррекционно-профилактической работы с детьми.	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Ведение документации без замечаний	0-3
2.	Обеспечение коррекционного процесса	Показатели развития воспитанников МАДОУ (в сравнение с предыдущим периодом); положительная динамика коррекционной работы.	Динамика коррекционной работы.	0-5
3.	Организация работы по укреплению здоровья участников образовательного процесса.	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья детей, профилактических мер.	Система работы по сохранению и укреплению психологического и физического здоровья детей (артикуляционная и дыхательная гимнастика, психогимнастика, физминутки, самомассаж и др)	0-3
4.	Организация педагогической практики.	Сопровождение студентов учебных заведений.	Наличие приказа руководителя учреждения, договора о сотрудничестве	0-5
5.	Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства.	Оформление муз. зала, стенды, холл и др.		0-3
6.	Ведение персональной странички педагога-психолога на сайте МАДОУ.	Полнота и своевременность предоставления информации на сайт.	Еженедельное обновление и пополнений информации;	0-2
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Участие в инновационной деятельности.	Разработка и внедрение образовательных проектов.	Апробация и реализация авторской программы, проектов; наличие собственной сертифицированной программы.	0-5
2.	Эффективность методов и	Адаптация вновь поступивших	Оказание	0-3

	способов работы по адаптации детей.	детей, благоприятный психологический климат в МАДОУ	психологической помощи детям родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем; лёгкая степень адаптации у вновь прибывших детей к условиям МАДОУ (более 70%)	
3.	Эффективность работы с родителями.	Наличие обоснованных обращений родителей.	Оказание психологической помощи при обоснованных обращениях родителей; высокий уровень решения различных ситуаций в том числе конфликтных	0-3
4.	Организация сопровождения семьи, находящейся в СОП (социально-опасном положении)	Участие родителей в образовательном процессе, повышение уровня заинтересованности родителей в обучении, воспитании и развитии ребенка.	активное участие родителей из семьи СОП в образовательном процессе, общественных советов МАДОУ, родительском комитете, клубах, выставках; наличие динамики у ребенка из семьи СОП по результатам индивидуальной диагностики	0-5
5.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью.	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году.	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года)	0-3
			Благоустройство территории МАДОУ (Проекты, непосредственное участие)	0-2
			Помощь в подготовке культурно- массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты)	1
6.	Расширение зоны обслуживания.	Руководство РМО, консилиумом; участие в работе экспертной комиссии.		0-3
		Участие в подготовке		0-5

		мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.)		
		участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня.		1
		Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, оформлению компенсации, работа в комиссии ППО, НСОТ, работа с военкоматом.		0-3
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса.	Организация работы психолого-педагогического сопровождения.	Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей.	0-5
2.	Психолого-педагогического сопровождения детей.	Психолого-педагогическая коррекция детей.	программ «помощи» таким детям.	0-3
3.	Организация и проведение мероприятий разного уровня. Участие в мероприятиях (ИТГ, МО, конференции, семинары, конкурсы и т.п.)	На уровне МАДОУ	План работы, публикации по итогам выступлений, методические пособия	0-2
		На уровне города	План работы, публикации по итогам выступлений, методические пособия	0-4
		На уровне РФ и международном уровне	План работы, публикации по итогам выступлений, методические пособия	0-6
4. Депремирование				
1.	Наличие обоснованных жалоб родителей.			0-40%
2.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам.			0-50%
3.	Наличие травм у детей			0-100%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Музыкальный руководитель				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Ведение профессиональной документации.	Профессиональная документация (планирование индивидуальной работы с детьми, протоколы родительских собраний)	Культура ведения документации	0-2
2.	Эффективная реализация педагогического процесса	Положительная динамика показателей развития воспитанников МАДОУ (в	Динамика развития. 1 раз в пол года.	0-3

		сравнение с предыдущими данными диагностики)		
3.	Обеспечение занятости детей.	Организация досуговой деятельности.	За 1 мероприятие	0-2
4.	Простраивание предметно-развивающей среды.	В соответствии с требованиями программы МАДОУ, планом работы МАДОУ	Обновление, преобразование, пополнение, безопасность, эстетичность, аккуратность при создании материалов и т.п.	0-4
5.	Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников.	Реализация коррекционно – развивающих программ, для детей с особыми образовательными потребностями, охваченных коррекц.-развив. сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения и воспитания. Реализация образовательных программ для работы с одаренными детьми.	Конспекты ООД, консультаций для родителей, и т.д.)	0-3
6.	Использование активных форм, инновационных технологий взаимодействия с родителями	Конференции, тематические гостиные, социологические опросы, мастер-классы, конкурсы и т.д.	Протоколы родительских собраний, фото материалы.	0-3
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Участие в инновационной деятельности.	Разработка и внедрение образовательных проектов.	Наличие собственной сертифицированной программы	0-5
			Апробация и реализация авторской программы, проектов;	0-4
			Применение элементов инновационных методик, программ, технологий в работе с детьми; участие в реализации проектов	0-3
2.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью.	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года)	0-3
			Участие в благоустройстве территории МАДОУ (проекты и т.д.)	0-2
			Подготовка культурно-массовых и спортивных мероприятий	0-2

			(костюмы, атрибуты)	
			преобразование образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл и т.д.);	0-2
3.	Расширение зоны обслуживания.	Руководство РМО, консилиумом, работа в комиссиях;		0-3
		Участие в подготовке мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.);		0-5
		Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня.		1
		Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, оформлению компенсации, работа в комиссии ППО, НСОТ, работа с военкоматом.		0-3
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса.	Проведение открытых занятий и мероприятий, демонстрирующих достижения детей.	инициатор, разработчик мероприятия (за каждое мероприятие);	0-3
2.	Участие в мероприятиях разного уровня (пед. советы, конкурсы, в т.ч. профессионального мастерства, МО, спартакиады, фестивали и др.)	на уровне МАДОУ	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	0-2
на муниципальном уровне		Грамоты, материалы выступлений,	0-4	
на всероссийском и международном уровне		фотоотчеты, презентации, публикации	0-6	
3.	Повышение квалификации и обмен профессиональным опытом	Проведение мастер-классов для профессиональной и непрофессиональной аудитории		0-3
4.	Достижения детей (Участие в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д.)	на уровне МАДОУ	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации	0-2
на муниципальном уровне		Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации	0-4	
на всероссийском и международном уровне		Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации	0-6	
4. Депремирование				
1.	Наличие обоснованных жалоб родителей			0-40%
2.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-50%
3.	Наличие травм у детей			0-100%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Инструктор по физической культуре				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Ведение профессиональной документации.	Профессиональная документация (планирование индивидуальной работы с детьми, протоколы родительских собраний)	Культура ведения документации	0-2
2.	Эффективная реализация педагогического процесса	Положительная динамика показателей развития воспитанников МАДОУ (в сравнение с предыдущими данными диагностики)	Динамика развития. 1 раз в пол года.	0-3
3.	Обеспечение занятости детей.	Организация досуговой деятельности.	За 1 мероприятие	0-2
4.	Простраивание предметно-развивающей среды.	В соответствии с требованиями программы МАДОУ, планом работы МАДОУ	Обновление, преобразование, пополнение, безопасность, эстетичность, аккуратность при создании материалов и т.п.	0-4
5.	Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников.	Реализация коррекционно – развивающих программ, для детей с особыми образовательными потребностями, охваченных коррекц.-развив. сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения и воспитания. Реализация образовательных программ для работы с одаренными детьми.	Конспекты ООД, консультаций для родителей, и т.д.)	0-3
6.	Использование активных форм, инновационных технологий взаимодействия с родителями	Конференции, тематические гостиные, социологические опросы, мастер-классы, конкурсы и т.д.	Протоколы родительских собраний, фото материалы.	0-3
7.	Организация работы по укреплению здоровья участников образовательного процесса	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья детей, профилактических мер	Систематическое проведение профилактических мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей (профилактика плоскостопия, нарушения осанки, зрения, закаливающие процедуры, гимнастика после сна, артикуляционная и дыхательная	0-3

			гимнастика, физминутки, самомассажа и т.д.);	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Участие в инновационной деятельности.	Разработка и внедрение образовательных проектов.	Наличие собственной сертифицированной программы	0-5
			Апробация и реализация авторской программы, проектов;	0-4
			Применение элементов инновационных методик, программ, технологий в работе с детьми; участие в реализации проектов	0-3
2.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью.	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года)	0-3
			Участие в благоустройстве территории МАДОУ (проекты и т.д.)	0-2
			Подготовка культурно-массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты)	0-2
			преобразование образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл и т.д.);	0-2
3.	Расширение зоны обслуживания.	Руководство РМО, консилиумом, работа в комиссиях;		0-3
		Участие в подготовке мероприятий на район, город (РМО, семинары, конференции и т.д.);		0-5
		Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня.		1
		Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, оформлению компенсации, работа в комиссии ППО, НСОТ, работа с военкоматом.		0-3
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Высокий уровень	Проведение открытых занятий и	инициатор,	0-3

	педагогического мастерства при организации воспитательного процесса.	мероприятий, демонстрирующих достижения детей.	разработчик мероприятия (за каждое мероприятие);	
2.	Участие в мероприятиях разного уровня (пед. советы, конкурсы, в т.ч. профессионального мастерства, МО, спартакиады, фестивали и др.)	на уровне МАДОУ	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	0-2
		на муниципальном уровне	Грамоты, материалы выступлений,	0-4
		на всероссийском и международном уровне	фотоотчеты, презентации, публикации	0-6
3.	Повышение квалификации и обмен профессиональным опытом	Проведение мастер-классов для профессиональной и непрофессиональной аудитории		0-3
4.	Достижения детей (Участие в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д.)	на уровне МАДОУ	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации	0-2
		на муниципальном уровне	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации	0-4
		на всероссийском и международном уровне	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации	0-6
4. Депремирование				
1.	Наличие обоснованных жалоб родителей			0-40%
2.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-50%
3.	Наличие травм у детей			0-100%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Воспитатель				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Обеспечение занятости детей	Организация досуговой деятельности.	Проведение с детьми дополнительной (кружковой) образовательной деятельности.	0-3
2.	Простраивание предметно-развивающей среды группы	В соответствии с требованиями программы МАДОУ, планом работы МАДОУ	Создание и поддержание РППС. Наполнение центров активности в соответствии с ФГОС ДО. С учетом активного содействия родителей (законных представителей).	0-5

3.	Организация работы по укреплению здоровья участников образовательного процесса.	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья детей.	Наличие авторской или модернизированной системы оздоровления детей (демонстрация опыта)	0-3
4.	Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников.	Реализация коррекционно – развивающих программ, для детей с особыми образовательными потребностями, охваченных коррекционно-развивающим сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения и воспитания. Реализация образовательных программ для работы с одаренными детьми.	Конспекты ООД, консультаций для родителей, и т.д.	0-4
5.	Работа в творческих, инициативных группах.	Самостоятельная организация, разработка и проведение мероприятия (праздник, развлечение): написание сценария, исполнение ролей, изготовление костюмов, элементов декораций.	Наличие сценария, фото видео материалов	0-3
		Участие в мероприятиях учреждения (утренники, праздники, развлечения): • Роли; • Пошив костюмов и элементов декораций.	Увеличение объема выполненной работы.	0-5
6.	Эффективность работы с родителями.	Организация педагогического просвещения родителей в форме деловых игр, круглого стола, устного журнала, конкурсов, викторин, мастер-классов, родительских собраний в нетрадиционной форме, семейных праздников и различных мероприятий.	Протоколы родительских собраний, фото материалы.	0-4
		Организация сопровождения семьи, находящейся в СОП (социально-опасном положении): Активное участие родителей из семьи СОП в образовательном процессе, общественных советов МАДОУ, родительском комитете, клубах, выставках привлечение родителей из семьи СОП к созданию предметно – развивающей среды группы, детского сада наличие динамики у ребенка из семьи СОП по результатам индивидуального мониторинга.	Протоколы родительских собраний, фото материалы.	0-4
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Участие в инновационной деятельности.	Разработка и внедрение образовательных проектов.	Наличие собственной сертифицированной программы.	0-4

			Апробация и реализация авторской программы, проектов;	0-4
			Применение элементов инновационных методик, программ, технологий в работе с детьми; участие в реализации проектов (демонстрация опыта)	0-3
2.	Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях худож.-эстет, патриотической, экологической, краеведческой направленности, конкурсных спортивных мероприятиях	на уровне МАДОУ	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	0-2
		на уровне города	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	0-4
		На уровне РФ и международном уровне	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	0-6
3.	Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение.	на уровне МАДОУ	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	0-2
		на уровне города	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	0-4
		На уровне РФ и международном уровне	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	0-6
4.	Презентация профессионального мастерства в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня. Подготовка и проведение мастер-классов, семинаров, семинаров практикумов, разработка и реализация проектов, связанных с педагогической деятельностью:	на уровне МАДОУ	Наличие статей в сборниках, журналах, электронных ресурсах.	0-2
		на уровне города	Наличие статей в сборниках, журналах, электронных ресурсах.	0-4
		На уровне РФ и международном уровне	Наличие статей в сборниках, журналах, электронных ресурсах.	0-6
5.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	0-3
			Участие в	0-2

			благоустройстве территории МАДОУ (проекты, участие)	
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты)	0-2
6.	Расширение зоны обслуживания.	Руководство РМО, консилиумом, работа в комиссиях.		0-3
		Руководитель первичной профсоюзной организации.		0-3
		Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, оформлению компенсации, работа в комиссии ППО, НСОТ, работа с военкоматом.		0-3
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Повышение квалификации и обмен профессиональным опытом.	Проведение мастер-классов для профессиональной и непрофессиональной аудитории.		0-5
2.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Использование полученного опыта в своей повседневной деятельности.	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов и др. мероприятий	0-5
3.	Соблюдение внутреннего распорядка, должностных инструкций, техники по охране труда, пожарной безопасности.			0-3
4. Депремирование				
1.	Наличие травм у воспитанников			0- 100 %
2.	Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников			0-40%
3.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-50%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Учитель-логопед, учитель – дефектолог				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Ведение профессиональной документации.	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам.	Разработка ИОП Разработка части ИОП Реализация	0-3

2.	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса.	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МАДОУ	выступление на педсовете, семинаре; подготовка части мероприятия; оформление выставки (в соответствии с планом МАДОУ) работа на БП (базовых площадках) МАДОУ наставничество (по согласованию с администрацией)	0-5
		Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта.	Доклад, выступление, мастер-класс (очно-онлайн) статья (соавторство/авторство, баллы делятся на кол-во авторов), (при наличии копии изданной статьи, зависит от уровня издания).	0-5
3.	Проведение мероприятий с педагогическими кадрами.	Консультативная работа, тренинги семинары, лекции и др.	Наличие журналов фиксации работы.	0-4
4.	Эффективность работы с родителями.	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимосвязь с родителями в форме деловых игр, круглого стола, устного журнала, родительских собраний в нетрадиционной форме.	Протоколы родительских собраний, фото, методические материалы, конспекты.	0-5
5.	Работа в творческих, инициативных группах.	Самостоятельная организация и проведение мероприятия (праздник, развлечение): написание сценария, исполнение ролей, изготовление костюмов, элементов декораций. Участие в мероприятиях учреждения (утренники, праздники, развлечения): • Роли; • Пошив костюмов и элементов декораций.	(Увеличение объема выполненной работы) фото мат.	0-4
6.	Создание и поддержание РППС.	Наполнение центров активности в соответствии с ФГОС ДО. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования наглядного – раздаточного материала.	Фото – мат.	0-4
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Участие в инновационной деятельности.	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, применение инновационных методик, программ, технологий в работе с	открытое занятие (для педагогов МАДОУ)	0-4
			изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми, учитывая мнение администрации);	0-3

		дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов).	подготовка обучающего видео (по запросу администрации, научного руководителя)	0-3
2.	Результативность участия в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах имеющих профессиональное значение.	на уровне МАДОУ	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	0-2
		на уровне города	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	0-4
		На уровне РФ и международном уровне	Грамоты, материалы выступлений, фотоотчеты, презентации, публикации	0-6
3.	Презентация профессионального мастерства в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня .	на уровне МАДОУ	Наличие статей в сборниках, журналах, электронных ресурсах	0-2
		на уровне города	Наличие статей в сборниках, журналах, электронных ресурсах	0-4
		На уровне РФ и международном уровне	Наличие статей в сборниках, журналах, электронных ресурсах	0-6
4.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	0-3
			Участие в благоустройстве территории МАДОУ (проекты, участие)	0-2
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты)	0-2
5.	Расширение зоны обслуживания.	Руководство РМО, консилиумом, работа в комиссиях.		0-3
		Руководитель первичной профсоюзной организации.		0-3
		Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, оформлению компенсации, работа в комиссии ППО, НСОТ, работа с военкоматом.		0-3
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Эффективная	Достижение детьми	Положительная	0-5

	реализация коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса.	более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.	динамика по результатам диагностики.	
2.	Соблюдение внутреннего распорядка, должностных инструкций, техники по охране труда, пожарной безопасности.			0-3
3.				0-3
4. Депремирование				
1.	Наличие травм у воспитанников			0- 100 %
2.	Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников			0-40%
3.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-50%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Обслуживающий персонал:

Младший воспитатель				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Участие в мероприятиях по укреплению здоровья воспитанников.	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур.	Качественное выполнение отсутствие замечаний.	0-3
2.	Участие в воспитательно-образовательном процессе.	Организация деятельности подгруппы детей во время ООД. Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов: помощь в подготовке к занятию.	Организация деятельности детей.	0-4
3.	Простраивание предметно-развивающей среды группы.	В соответствии с требованиями программы МАДОУ, планом работы МАДОУ	Обновление, преобразование, пополнение, безопасность, эстетичность, аккуратность при создании материалов и т.п.	0-5
			Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала	0-3
4.	Участие в работе по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по		0-4

		самообслуживанию.		
5.	Работа в творческих, инициативных группах.	Участие в мероприятиях учреждения (утренники, праздники, развлечения): • роли; • пошив костюмов и элементов декораций.		0-5
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	0-3
			Участие в благоустройстве территории МАДОУ (проекты, участие)	0-2
			Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл и т.д.);	0-2
2.	Расширение зоны обслуживания.	Руководство первичной профсоюзной организацией; Участие в работе комиссии ППО, НСОТ; Участие в подготовке мероприятий на район, город Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, ПБ, ПДД, работа с военкоматом, оформление компенсации и др.); участие в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятиях		0-2
				0-2
				0-2
				0-2
				0-2
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений	Гигиеническая обработка оборудования, результаты проверок		0-5
2.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Выполнение графиков ежедневных и генеральных уборок, режима проветривания и кварцевания, наличие и соблюдение графика проветривания		0-3
3.	Участие в мероприятиях разного уровня (пед. советы, конкурсы, в т.ч. профессионального мастерства, МО, спартакиады, фестивали и др.)		Грамоты, дипломы	0-3

4. Депремирование			
1.	Не соблюдение санитарно – гигиенических норм		0- 100 %
2.	Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников		0-50%
3.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам		0-30%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).			

Шеф-повара, повар				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм.	Отсутствие замечаний после проверки надзорных органов, администрации.	Отсутствие замечаний	0-3
2.	Организация питания детей с аллергическими заболеваниями.	Организация питания индивидуального меню.		0-2
3.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в благоустройстве территории МАДОУ.	сезонное благоустройство территории МБДОУ, участка группы (озеленение, дизайн участка, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм); текущие ремонтные работы (мелкосрочный ремонт во время учебного года)	0-5
		Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий.	Исполнение роли пошив костюмов изготовление элементов костюма, изготовление атрибутов помощь в оформлении помещения.	0-5
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	0-3
			Участие в проведении	0-2

			текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл и т.д.);	
2.	Расширение зоны обслуживания.	Руководство первичной профсоюзной организацией;		0-2
		Участие в работе комиссии ППО, НСОТ;		0-2
		Участие в подготовке мероприятий на район, город		0-2
		Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, ПБ, ПДД, работа с военкоматом, оформление компенсации и др.);		0-2
		участие в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятиях		0-2
3.	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала		0-3
4.	Снижение уровня заболеваемости детей	отсутствие вспышек кишечных заболеваний; отсутствие вспышек заболеваний (не кишечных)		0-4
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	<ul style="list-style-type: none"> ➤ - отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала; - отсутствие жалоб 		0-3
2.	Качество приготовления пищи	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала; - отсутствие жалоб 		0-2
4. Депремирование				
1.	Не соблюдение санитарно – гигиенических норм			0- 100 %
2.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-50%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Кухонный работник				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм.	Содержание помещения пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН.	Отсутствие замечаний	0-3
2.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в благоустройстве территории МАДОУ.	сезонное благоустройство территории МБДОУ, участка группы (озеленение, дизайн участка, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм); текущие ремонтные работы (мелкосрочный ремонт во время учебного года)	0-3
3.	Работа в творческих, инициативных группах	Помощь в организации мероприятий учреждения (утренники, праздники, развлечения).		0-2
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	0-3
			Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл и т.д.);	0-2
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	➤ - отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала; - отсутствие жалоб		0-3
4. Депремирование				
1.	Наличие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников.			0- 100 %

2.	Халатное отношение к имуществу учреждения, порча или утеря имущества. Наличие акта.			0-50%
3.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-30%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Организационная работа.	Содержание территории, здания в соответствии с требованиями СанПиН.	Отсутствие замечаний.	0-3
		Своевременное обеспечение доступа к МАДОУ воспитанников, педагогов, родителей (законных представителей) воспитанников в зимнее время года.	Отсутствие замечаний.	0-3
		Проведение ремонтных работ связанных с устранением аварии.	Отсутствие замечаний.	0-2
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	0-3
			Выполнение заявок по изготовлению мебели игрового оборудования.	0-2
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (декорации, костюмы, атрибуты и т.п.)	0-2
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала; отсутствие жалоб		0-3
4. Депремирование				
1.	Наличие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников.			0- 100 %

2.	Халатное отношение к имуществу учреждения, порча или утеря имущества. Наличие акта.			0-50%
3.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-30%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Машиниста по стирке и ремонту спецодежды				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Организационная работа.	Ведение систематического и качественного учета материальных ценностей, составление отчётной документации.	Отсутствие замечаний.	0-2
		Отсутствие замечаний после проверки надзорных органов, администрации.	Отсутствие замечаний.	0-3
		Своевременный ремонт мягкого инвентаря, подготовка театральных костюмов. Пошив недостающих единиц.	Отсутствие замечаний.	0-5
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	0-3
			Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл и т.д.);	0-2
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (декорации, костюмы, атрибуты и т.п.)	0-2
2.	Расширение зоны обслуживания.	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, оформлению компенсации, работа в комиссии ППО, НСОТ, работа с военкоматом.		0-3
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Содержание помещений в	Отсутствие замечаний при		0-3

	строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	проверках надзорных органов, администрации, медперсонала; отсутствие жалоб		
4. Депремирование				
1.	Наличие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников.			0- 100 %
2.	Халатное отношение к имуществу учреждения, порча или утеря имущества. Наличие акта.			0-50%
3.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-30%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Кастелянша				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Организационная работа.	Отсутствие замечаний после проверки надзорных органов, администрации.	Отсутствие замечаний.	0-3
		Своевременный ремонт мягкого инвентаря, подготовка театральных костюмов. Пошив недостающих единиц.	Отсутствие замечаний.	0-5
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	0-3
			Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл и т.д.);	0-2
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (декорации, костюмы, атрибуты и т.п.)	0-2
2.	Расширение зоны обслуживания.	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, оформлению компенсации,		0-3

		работа в комиссии ППО, НСОТ, работа с военкоматом.		
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала; отсутствие жалоб		0-3
4. Депремирование				
1.	Наличие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников.			0- 100 %
2.	Халатное отношение к имуществу учреждения, порча или утеря имущества. Наличие акта.			0-50%
3.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-30%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Кладовщик				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Организационная работа.	Качественное ведение документации (подготовка документов, контроль договоров)	Отсутствие замечаний.	0-3
		Работа с сторонними организациями (поставщики, МКУ ЦБУОО Правобережная», и др	Отсутствие замечаний.	0-5
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	0-3
			Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз. зала, стенды, холл и т.д.);	0-2
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (декорации, костюмы,	0-2

			атрибуты и т.п.)	
2.	Расширение зоны обслуживания.	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, оформлению компенсации, работа в комиссии ППО, НСОТ, работа с воснкоматом.		0-3
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала; отсутствие жалоб		0-3
4. Депремирование				
1.	Наличие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников.			0- 100 %
2.	Халатное отношение к имуществу учреждения, порча или утеря имущества. Наличие акта.			0-50%
3.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-30%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Уборщик служебных помещений, хлораторщик				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Организационная работа.	Соблюдение санитарно - гигиенических норм, правил техники безопасности. Отсутствие замечаний после проверки надзорных органов	Отсутствие замечаний.	0-3
		Выполнение дополнительного объема работы (подготовка помещений к собранию, общим мероприятиям, уборка крыльца от мусора и снега, выполнение общественной нагрузки).	Отсутствие замечаний.	0-3
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	0-3
			Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз. зала,	0-2

			стенды, холл и т.д.);	
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (декорации, костюмы, атрибуты и т.п.)	0-2
			Участие в благоустройстве территории МАДОУ (субботники, озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм);	0-2
2.	Расширение зоны обслуживания.	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, оформлении компенсации, работа в комиссии ППО, НСОТ, работа с военкоматом.		0-3
		Оказание помощи в режимных моментах (одевание детей, сборы на прогулку).		0-3
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала; отсутствие жалоб		0-3
4. Депремирование				
1.	Халатное отношение к имуществу учреждения, порча или утеря имущества. Наличие акта.			0-50%
2.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-30%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Сторож				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Организационная работа.	Качественная проверка целостности образовательного учреждения и прилегающей территории (замков и других запорных устройств, наличие пломб, освящения, исправности сигнализации телефона).	Отсутствие замечаний.	0-2
2.	Работа в творческих, инициативных группах	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий:		0-3
		Изготовление учебных пособий, атрибутов к играм, праздникам развлечениям		0-2

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	0-3
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (декорации, костюмы, атрибуты и т.п.)	0-2
			Участие в благоустройстве территории МАДОУ (субботники, озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм);	0-2
2.	Расширение зоны обслуживания.	Ведение документации о пропускном режиме.		0-2
		Оказание помощи в обеспечении сохранности здоровья воспитанников. Режимных моментах (одевание детей, сборы на прогулку)		0-3
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Уровень исполнительской дисциплины.	Содержание помещения в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями		0-3
4. Депремирование				
1.	Халатное отношение к имуществу учреждения, порча или утеря имущества. Наличие акта.			0-50%
2.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-30%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				

Грузчик				
I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
№	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Наименование	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Организация трудовой деятельности	Качественное и своевременное выполнение заявок.	Отсутствие замечаний.	0-3
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ				
1.	Осуществление дополнительных работ.	Участие в проведении ремонтных работ в МАДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;	0-5
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года);	0-3
			Выполнение заявок по изготовлению мебели игрового оборудования.	0-2
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Содержание оборудования и материалов.	Бережное отношение к рабочему оборудованию и материалам, используемым в работе.		0-3
4. депремирование				
1.	Халатное отношение к имуществу учреждения, порча или утеря имущества. Наличие акта.			0-50%
2.	Наличие конфликтов, бестактное отношение к коллегам			0-30%
Наличие больничного листа. (в зависимости от количества дней, рассчитывается прямо пропорционально отработанному времени, наличие копии обязательно).				