СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации
_____ Н.В. Корытова
«05» февраля 2024г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ № 9
_____ О.К. Коркина
«05» февраля 2024 г

СОГЛАСОВАНО

Заместитель руководителя
главного управления
образования администрации
города Красноярска
_____ Т.В. Авулова
«05» февраля 2024 г

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение (далее Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 03.11.2006 № 174- ФЗ «Об автономных учреждениях», постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников МАДОУ № 9 устанавливается Коллективным договором», соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, города Красноярска, а такте настоящим Положением.

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

1.3. 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.

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

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

1.5. Система оплаты труда, установленная настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

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

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

1.9. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.10. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения и действует до принятия нового Положения.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются заведующим МАДОУ № 9 на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4530,0 <*>
2 квалификационный уровень		4498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959,0
	при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

(*) Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576,0 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых 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 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4053,0
2 квалификационный уровень	4276,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498,0
2 квалификационный уровень:	4943,0
3 квалификационный уровень:	5431,0
4 квалификационный уровень	6854,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943,0
2 квалификационный уровень	5431,0
3 квалификационный уровень	5961,0
4 квалификационный уровень	7167,0

Минимальный размер окладов (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4943,0 рублей.

Минимальный размер окладов (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4943,0 рублей.

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481,0
2 квалификационный уровень	3649,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053,0
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6542,0

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

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

$$O = Omin + Omin \times K, \text{ где}$$

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

Omin - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

К - повышающий коэффициент.

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

2.6.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.6.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

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

2.6.5 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$К = К_1 + К_2$

где:

$К_1$ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.6.4 настоящего Положения;

$К_2$ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.6.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента ($К_2$) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат, специальной краевой выплаты <15%, то $К_2 = 0\%$;

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

$$К_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%, \text{ где:}$$

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

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

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

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

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

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положение об оплате труда МАДОУ № 9 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 МАДОУ № 9 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 работой с вредными условиями труда, устанавливается 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 часов до 6 часов.

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:

№	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения,, группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении	15
3	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20

4	За ненормированный рабочий день	15

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.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за фактически выполненную работу.
4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МАДОУ № 9 с учетом мнения представительного органа работников.
4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));
- специальная краевая выплата;
- 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 1.7 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.
4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.
4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.
4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.
4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.
4.9. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения.
4.10. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, персональные выплаты устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

4.11. Выплаты, устанавливаемые для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению.

4.11.1. Выплаты, устанавливаемые для работников МАДОУ № 9 оказывающим дополнительные образовательные услуги, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

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

Виды и размеры персональных выплат работникам МАДОУ № 9

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <**>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»,при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»,при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <**>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольногообразования детей <****>	718,4 руб.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) безучета 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.12.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются 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.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{УВ}=О_{ТП}\times К_{УВ}-О_{ТП},$$

где:

$СКВ_{УВ}$ - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$О_{ТП}$ - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$К_{УВ}$ - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, $К_{УВ}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $К_{УВ}$ рассчитывается по формуле:

$$К_{УВ}=\left(З_{ПФ_1}+\left(СКВ\times К_{МЕС}\times К_{РК}\right)+З_{ПФ_2}\right)/\left(З_{ПФ_1}+З_{ПФ_2}\right),$$

где:

$З_{ПФ_1}$ - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{ПФ_2}$ - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

$К_{МЕС}$ - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$К_{РК}$ - 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.

При расчете $К_{УВ}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.
4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:
- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.
Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с **приложением 3** к настоящему Положению.
4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) Учреждения применяют балльную оценку.

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) Учреждения применяют балльную оценку.

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

$$С = С_{1балла} \times Б_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

Qстим1 - 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, персональных выплат и специальной краевой выплаты 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.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ.

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

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.26 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы.

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

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

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

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

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

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".

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

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

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

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

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

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

6.14. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.15. Руководитель учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение

комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

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

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

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивностьи высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

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

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

6.19. Руководителю и его заместителям учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
3	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%

	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <**>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <**>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <**>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <**>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <**>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <**>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <**>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <**>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <**>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <**>	40%

<*> Размеры выплат при наличии единовременно 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.

6.19.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

Руководителю учреждения, ее заместителям по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Руководителю учреждения, ее заместителям по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются 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.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором руководителям учреждений, их заместителям производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в

соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{УВ}=О_{ТП}\times К_{УВ}-О_{ТП},$$

где:

$СКВ_{УВ}$ - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$О_{ТП}$ - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$К_{УВ}$ - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, $К_{УВ}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $К_{УВ}$ рассчитывается по формуле:

$$К_{УВ}=\left(З_{ПФ_1}+\left(СКВ\times К_{МЕС}\times К_{РК}\right)+З_{ПФ_2}\right)/\left(З_{ПФ_1}+З_{ПФ_2}\right),$$

где:

$З_{ПФ_1}$ - фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{ПФ_2}$ - фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

$К_{МЕС}$ - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$К_{РК}$ - 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.

При расчете $К_{УВ}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

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

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

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		От 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	Выполнен в срок качественно, в полном объёме	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 федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	90% 80% 70% 60% 50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	Проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	Уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.22. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

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

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

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

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений 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 руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

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

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя):

N п/п	Наименование	Кратность
	Дошкольные учреждения	
4	Руководитель	2,70
5	Заместитель руководителя	2,20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации
_____ Н.В. Корытова
«___» _____ 20__ г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ № 9
_____ О.К. Коркина
«___» _____ 20__ г

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 № 9

Старший воспитатель

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		Кол-во баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	Ведение профессиональной документации	Тематическое планирование	2
		Предоставление рабочей, отчетной документации в установленный срок	2
		Подготовка и проведение семинаров, семинаров – практикумов, планерок в рамках учреждения (по факту)	3
		Выполнение внутри садовского контроля, плана методической работы	3
		Организация работы ППк ДОУ (протокол ППк)	3
	Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	Сопровождение аттестуемых по графику аттестации (за каждого)	3
		Создание и пополнение портфолио педагога (раз в квартал)	1
		Организация различных форм повышения профессионально го мастерства педагогов: ИПК, ПК № 2 и.т.д., по факту	3
	Методическое обеспечение воспитательно- образовательного процесса	Организация консультаций для педагогов	3
		Помощь в составлении сценариев	3
	Руководство деятельностью наставников	План работы, отчет о результатах	4
	Работа с сайтом ДОУ	Новостная страница	2
		Страницы групп	2
		Городские базовые площадки	2
	Наличие статей на электронных ресурсах РФ	(по факту)	2
	Наличие статей в сборниках, журналах, газетах	(по факту)	4

Участие в разработке и реализации программ и проектов, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация программ, связанных с педагогической деятельностью (программа развития, ОП ДО, АОП ДО, АОП для воспитанников с ОВЗ и др.)	(по факту)	7
	Мониторинг усвоения воспитанниками образовательной программы	Данные мониторинга	5
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса в соответствии с ФГОС ДО, сохранение материальных ценностей, (в период инвентаризации)		8
	Взаимодействие с социальными партнерами	Наличие договоров	3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	Руководство городскими инновационными стажерскими площадками, творческими группами	Наличие протоколов заседания, продуктивное выполнение плана работы (за каждую)	3
	Участие в работе научно-практической конференции, семинаров, вебинаров, разработка и представление методических материалов в рамках РМО, ОМО, стажёрской площадки	Выступающий	5
		-Слушатель вне рабочего времени (наличие сертификата, предоставление материала на сайт);	1
Сохранение здоровья детей в учреждении	Отсутствие травм, несчастных случаев	0	1
	Внедрение инновационных здоровьесберегающих технологий работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, Представление, презентация и утверждение на педсовете	Реализация инновационных здоровьесберегающих программ по сохранению здоровья воспитанников	5
Эффективность работы с родителями	Организация педагогического просвещения родителей (организация мероприятий для родителей в рамках образовательной программы)	-Отзывы родителей; -Фото и видео материалы	2
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	День открытых дверей, неделя качества (два раза в год)	3
	Партнерство родителей и педагогов при организации образовательного процесса (проектная деятельность, акции, конкурсы, выставки и др.)	Документальное подтверждение, фотоматериалы	2
	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
Осуществление дополнительных работ	Посещаемость детей	Ведение табелей	4
	Выполнение поручений не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса	Выполнение поручений администрации, не связанных с педагогической деятельностью по факту (1 поручение)	2
		Участие в социально-значимых мероприятиях — акция	2
		Участие в социально-значимых мероприятиях — спартакиада	5

	или уставной деятельностью учреждения	Сопровождение детей за пределы ДОУ сотрудниками учреждения (по факту)		1
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;		2
		Создание условий для эффективной деятельности коллектива		10
		Участие в озеленение и благоустройстве территории, в содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническим требованиям	сад	5
		Подготовка учреждения к новому учебному году		10
	Работа в составе комиссий, жюри (приказ)	На муниципальном уровне		2
		ДОУ		1
Выплаты за качество выполняемых работ				
Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками	Причинение вреда здоровью воспитанникам законными представителями (не исполняющими надлежащим образом родительские обязанности). Детская безнадзорность правонарушения, преступления, антиобщественные действия, совершенные в отношении воспитанников.	постоянно		5
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Методическое сопровождение педагогов в конкурсах профессионального мастерства	подготовка		1
		победа		2
		участие		3
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	на федеральном, региональном, муниципальном уровне (дипломы, грамоты, сертификаты)	1 место	5
			2 место	4
			3 место	3
			участие	2
	Подготовка воспитанников к смотрам-конкурсам, фестивалям и т.д.	победа воспитанников (дипломы, грамоты, сертификаты)	1 место	5
			2 место	4
			3 место	3
			участие	2
	Участие в конкурсах профессионального мастерства на педагогических сайтах (интернет)	Педагог (дипломы, грамоты, сертификаты)	участие	1
			победа	2
		Воспитанники (дипломы, грамоты, сертификаты)	участие	2
			победа	3
Организация и проведение открытых праздничных мероприятий, для родителей и развлечений для детей	Проведение праздников, развлечений для детей	Наличие мероприятий;		1
		Ведущий, исполнение роли, 1 роль	Главная	2
			Второстепенная	1
		Изготовление атрибутов костюмов		2

Педагог-психолог

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	**Условия**		**оличество баллов**
	Наименование	**Индикатор**	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Эффективность воспитательно-образовательной	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам профессиональной документации	1

работы, результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	**Участие в конкурсах профессионального мастерства**	на федеральном, региональном, муниципальном уровне (дипломы, грамоты, сертификаты)	1 место		5
			2 место		4
			3 место		3
			участие		2
		на уровне ДОУ (дипломы, грамоты)	1 место		5
			2 место		4
			3 место		3
			участие		2
	Участие в конкурсах профессионального мастерства на педагогических сайтах(интернет)	(дипломы, грамоты, сертификаты)	участие		1
			победа		2
	Публикации, размещение информации на сайтах	Размещение информации на сайте (не менее 3-х информаций)			2
		Наличие статей на электронных ресурсах РФ			2
		Наличие статей в сборниках, журналах, газетах			4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Участие в инновационной деятельности	Кружковая работа	Наличие плана работы			5
	Работа в творческих группах	Наличие протоколов заседания, продуктивное выполнение плана работы			3
	Участие в работе научно-практической конференции, семинаров, вебинаров, разработка и представление методических материалов в рамках РМО, ОМО, стажёрской площадки	Выступающий			5
		-Слушатель вне рабочего времени (наличие сертификата, предоставление материала на сайт);			1
	Качественное оформление помещений в ДОУ к тематическим выставкам и открытым мероприятиям	Соблюдение тематики, эстетичность			2
	Изготовление дидактического и методического материала	(использование в работе, представление материала на педагогическом совете)			2
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0			1
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Разработка и реализация адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ	Наличие и реализация программ			2
	Достижение детьми более высоких показателей развития, в сравнение с предыдущими	По результатам ППК (положительная динамика)			3
	Написание психологического заключения на воспитанников на районные, городские, краевые комиссии по запросу родителей (законных представителей).	По факту (за каждого ребенка)			1
Эффективность работы с родителями	Организация педагогического просвещения родителей (родительские клубы, гостиные, мастер-классы и др.)	-Предоставление отчета о проведенных мероприятиях, отзывы родителей, фото и видео материалы			2
	Проведение консультаций по результатам диагностики для родителей (законных представителей)	По факту (за каждую группу)			4
	Консультации для родителей	Стендовая информация для групп детского сада (не реже 1 раза в месяц)			2
Сложность в работе с детьми	Адаптация вновь поступивших воспитанников	Участие в адаптации			2
	Работа с детьми ОВЗ	Наличие и реализация индивидуального образовательного маршрута (за каждый)			1

	Ведение педагогического наблюдения	Ведение экрана наблюдений и унифицированных карт развития детей совместно с воспитателями, оказание психологической помощи в решении конкретных проблем		2
	Работа с социально неблагополучными семьями	Посещение, взаимодействие с органами опеки и попечительства		3
Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Выполнение поручений администрации, не связанных с педагогической деятельностью по факту (1 поручение)		2
		Участие в социально-значимых мероприятиях	акции	2
			спартакиада	5
		Сопровождение детей за пределы ДОУ сотрудниками учреждения (по факту)		1
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;		2
		Создание условий для эффективной деятельности коллектива		10
		Участие в озеленение и благоустройстве территории, в содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническим требованиям	сад	5
		Подготовка учреждения к новому учебному году		10
	Работа в составе групп, комиссий, жюри (приказ)	на муниципальном уровне		2
		ДОУ		1
Выплаты за качество выполняемых работ				
Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками	Причинение вреда здоровью воспитанникам законными представителями (не исполняющими надлежащим образом родительские обязанности). Детская безнадзорность, правонарушения, преступления, антиобщественные действия, совершенные в отношении воспитанников.	постоянно		5
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Проведение открытых НОД, творческих отчётов, семинаров, педсоветов, мастер – классов, применение КТ в работе с воспитанниками	Презентация педагогического опыта работы		3
Организация и проведение открытых праздничных мероприятий, для родителей и развлечений для детей	Проведение праздников, развлечений для детей	Наличие мероприятий		1
		Ведущий, исполнение роли 1 роль	главная	2
			второстепенная	1
		Изготовление атрибутов, костюмов		2

Музыкальный руководитель

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	**Условия**		**Количество баллов**
	Наименование	**Индикатор**	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам профессиональной документации	1
	Участие в конкурсах на федеральном, региональном,	1 место	5
		2 место	4

Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической и научно-исследовательской работе		муниципальном уровне (дипломы, грамоты, сертификаты)	3 место	3
			участие	2
		на уровне ДОУ (дипломы, грамоты)	1 место	5
			2 место	4
			3 место	3
			участие	2
	Подготовка воспитанников к смотрам-конкурсам, фестивалям и т.д.	-победа воспитанников (дипломы, грамоты, сертификаты)	1 место	5
			2 место	4
			3 место	3
			участие	2
	Участие в конкурсах профессионального мастерства на педагогических сайтах (интернет)	Педагог (дипломы, грамоты, сертификаты)	участие	1
			победа	2
		Воспитанники (дипломы, грамоты, сертификаты)	участие	2
			победа	3
	Публикации, размещение информации на сайтах	Размещение информации на сайте (не менее 3-х информаций)		2
		Наличие статей на электронных ресурсах РФ		2
		Наличие статей в сборниках, журналах, газетах		4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Качественное оформление музыкального зала к утренникам, развлечениям, открытым мероприятиям	Соблюдение тематики, эстетичность		2
	Изготовление дидактического и методического материала	(использование в работе, представление материала на педагогическом совете)		2
	Безопасность ППС	Отсутствие замечаний (администрация учреждения 1 раз в год)		1
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Работа с детьми ОВЗ	Реализация адаптированной образовательной программы		2
		Проведение логоритмики		1
Участие в инновационной деятельности	Кружковая работа	Наличие плана работы		5
	Работа в творческих группах	Наличие протоколов заседания, продуктивное выполнение плана работы		3
	Участие в работе научно-практической конференции, семинаров, вебинаров, разработка и представление методических материалов в рамках РМО, ОМО, стажёрской площадки	выступающий		5
		-Слушатель вне рабочего времени (наличие сертификата);		1
		-С предоставлением материала на сайт		2
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0		1
Эффективность работы с родителями	Консультации для родителей	Стендовая информация для групп детского сада (не реже 1 раза в месяц)		2
	Проведение совместных праздников и тематических развлечений	Разнообразие форм проведения (соответствие тематики)		2
Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Выполнение поручений администрации, не связанных с педагогической деятельностью по факту (1 поручение)		2
		Участие в социально-значимых мероприятиях	акции	2
			спартакиада	5
		Сопровождение детей за пределы ДОУ сотрудниками учреждения(по факту)		1

		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;		2
		Создание условий для эффективной деятельности коллектива		10
		Участие в озеленение и благоустройстве территории, в содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническим требованиям	сад	5
		Подготовка учреждения к новому учебному году		10
	Работа в составе комиссий, жюри (приказ)	на муниципальном уровне		2
		ДОУ		1
Выплаты за качество выполняемых работ				
Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками	Причинение вреда здоровью воспитанникам законными представителями (не исполняющими надлежащим образом родительские обязанности). Детская безнадзорность, правонарушения, преступления, антиобщественные действия, совершенные в отношении воспитанников.	постоянно		5
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Проведение открытых ПОД, творческих отчётов, семинаров, педсоветов, мастер – классов	Презентация педагогического опыта работы		3
	Применение КТ технологий в работе с воспитанниками в соответствии с тематическим планированием	Презентация педагогического опыта работы с воспитанниками во время проведения ОД		1
	Использование музыкально-игровых оздоровительных технологий (пальчиковая гимнастика, дыхательная гимнастика, распевки и т.д.)	Регулярность использования при проведении ОД		1
Организация и проведение открытых праздничных мероприятий, для родителей и развлечений для детей	Проведение праздников, развлечений для детей	Наличие мероприятий (за каждый сценарий)		1
		Разнообразие форм проведения праздников и развлечений с воспитанниками		1
		Ведущий, исполнение роли	главная	2
		1 роль	второстепенная	1
		Изготовление атрибутов, костюмов для проведения праздников и развлечений		2

Инструктор по физической культуре

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	**Условия**			**Количество баллов**
	Наименование		**Индикатор**	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Эффективность	Веление профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)		Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам профессиональной документации	1
	Участие в конкурсах профессионального	на федеральном, региональном, муниципальном уровне (дипломы, грамоты, сертификаты)	1 место	5
			2 место	4
			3 место	3
			участие	2

воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической и научно-исследовательской работе		на уровне ДОУ (дипломы, грамоты)	1 место	5
			2 место	4
			3 место	3
			участие	2
	Подготовка воспитанников к смотрам-конкурсам, фестивалям и т.д.		-победа воспитанников (дипломы, грамоты, сертификаты)	1 место 5
				2 место 4
				3 место 3
				участие 2
	Участие в конкурсах профессионального мастерства на педагогических сайтах (интернет)		педагог (дипломы, грамоты, сертификаты)	участие 1
				победа 2
			Воспитанники (дипломы, грамоты, сертификаты)	участие 2
				победа 3
	Публикации, размещение информации на сайтах		Размещение информации на сайте (не менее 3-х информаций)	2
			Наличие статей на электронных ресурсах РФ	2
			Наличие статей в сборниках, журналах, газетах	4
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Качественное оформление спортивного зала к праздникам, развлечениям, открытым мероприятиям;		Соблюдение тематики, эстетичность	2
	Изготовление дидактического, методического, спортивного материала		(использование в работе, представление материала на педагогическом совете)	2
	Безопасность ППС		Отсутствие замечаний (администрация учреждения 1 раз в год)	1
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Работа с детьми ОВЗ		Реализация адаптированной образовательной программы	2
Участие в инновационной деятельности	Кружковая работа		Наличие плана работы	5
	Работа в творческих группах		Наличие протоколов заседания, продуктивное выполнение плана работы	3
	Участие в работе научно-практической конференции, семинаров, вебинаров, разработка и представление методических материалов в рамках РМО, ОМО, стажёрской площадки		выступающий	5
			Слушатель вне рабочего времени (наличие сертификата);	1
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев		0	1
Эффективность работы с родителями	Консультации для родителей		Стендовая информация для групп детского сада (не реже 1 раза в месяц)	2
	Проведение совместных военно-спортивных праздников и тематических развлечений		Разнообразие форм проведения (соответствие тематики)	2
Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:		Выполнение поручений администрации, не связанных с педагогической деятельностью по факту (1 поручение)	2
			Участие в социально-значимых мероприятиях	акции 2
				спартакиада 5
			Сопровождение детей за пределы ДОУ сотрудниками учреждения(по факту)	1
			Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;	2
			Создание условий для эффективной деятельности	

		коллектива		10
		Участие в озеленение и благоустройстве территории, в содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническим требованиям	сад	5
		Подготовка учреждения к новому учебному году		10
	Работа в составе комиссий, жюри (приказ)	на муниципальном уровне		2
		ДОУ		1
Выплаты за качество выполняемых работ				
Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками	Причинение вреда здоровью воспитанникам законными представителями (не исполняющими надлежащим образом родительские обязанности). Детская безнадзорность, правонарушения, преступления, антиобщественные действия, совершенные в отношении воспитанников.	постоянно		5
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Проведение открытых НОД, творческих отчётов, семинаров, педсоветов, мастер – классов Применение КТ технологий в работе с воспитанниками	Презентация педагогического опыта работы		3
		Презентация педагогического опыта работы с воспитанниками во время проведения ОД.		1
Организация и проведение открытых праздничных мероприятий, для родителей и развлечений для детей	Проведение праздников, развлечений для детей	Наличие мероприятий		1
		Ведущий, исполнение роли 1 роль	главная	2
			второстепенная	1
		Изготовление атрибутов, костюмов для проведения праздников и развлечений с воспитанниками		2

Учитель-логопед

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия			количество баллов
	Наименование		**Индикатор**	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)		Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам профессиональной документации	1
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	на федеральном, региональном, муниципальном уровне (дипломы, грамоты, сертификаты)	1 место	5
			2 место	4
			3 место	3
			участие	2
		на уровне ДОУ (дипломы, грамоты)	1 место	5
			2 место	4
			3 место	3
			участие	2
	Подготовка воспитанников к смотрам-конкурсам, фестивалям и т.д.		-победа воспитанников (дипломы, грамоты, сертификаты)	1 место	5
				2 место	4
				3 место	3
				участие	2
	Участие в конкурсах профессионального мастерства на педагогических сайтах (интернет)		педагог (дипломы, грамоты, сертификаты)	участие	1
				победа	2

		Воспитанники (дипломы, грамоты, сертификаты)	участие	2
			победа	3
	Публикации, размещение информации на сайтах	Размещение информации на сайте (не менее 3-х информаций)		2
		Наличие статей на электронных ресурсах РФ		2
		Наличие статей в сборниках, журналах, газетах		4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности	Кружковая работа	Наличие плана работы		5
	Работа в творческих группах	Наличие протоколов заседания, продуктивное выполнение плана работы		3
	Участие в работе научно-практической конференции, семинаров, вебинаров, разработка и представление методических материалов в рамках РМО, ОМО, стажёрской площадки	Выступающий		5
		-Слушатель вне рабочего времени (наличие сертификата)		1
	Качественное оформление помещений в ДОУ к тематическим выставкам и открытым мероприятиям;	Соблюдение тематики, эстетичность		2
	Изготовление дидактического и методического материала,	(использование в работе, представление материала на педагогическом совете)		2
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0		1
Эффективная реализации коррекционной направленности образовательного процесса	Работа в ППК учреждения	Достижение детьми более высоких показателей развития, в сравнение с предыдущими		5
		Предоставление заключений, характеристик на районные, городские, краевые комиссии по запросу родителей (законных представителей).		4
	Диагностика детей неречевых групп	По факту (за каждую группу)		5
	Подробное логопедическое обследование детей неречевых групп	По факту (на каждого ребенка)		1
	Написание логопедического представления для детей неречевых групп	По факту (на каждого ребенка)		1
Эффективность работы с родителями	Организация педагогического просвещения родителей (собрание в форме круглого стола, деловой игры и др.)	-Протоколы родительских собраний, с приложением конспекта; -Отзывы родителей; -Фото и видео материалы		2
	Проведение консультаций по результатам диагностики для родителей неречевых групп.	По факту (за каждую группу)		4
	Консультации для родителей	Стендовая информация для групп детского сада (не реже 1 раза в месяц)		2
Сложность в работе с детьми	Работа с детьми ОВЗ (дети-инвалиды)	Реализация адаптированной образовательной программы (АОП) для детей - инвалидов		2
Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Выполнение поручений администрации, не связанных с педагогической деятельностью по факту (1 поручение)		2
		Участие в социально-значимых мероприятиях;	акции	2
			спартакиада	5
		Сопровождение детей за пределы ДОУ сотрудниками учреждения (по факту)		1

		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;		2
		Создание условий для эффективной деятельности коллектива		10
		Участие в озеленение и благоустройстве территории, в содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническим требованиям	сад	5
			участок	2
		Подготовка учреждения к новому учебному году		10
	Работа в составе комиссий, жюри (приказ)	на муниципальном уровне		2
		ДОУ		1
Выплаты за качество выполняемых работ				
Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками	Причинение вреда здоровью воспитанникам законными представителями (не исполняющими надлежащим образом родительские обязанности). Детская безнадзорность, правонарушения, преступления, антиобщественные действия, совершенные в отношении воспитанников.	постоянно		5
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Проведение открытых НОД, творческих отчётов, семинаров, педсоветов, мастер – классов, применение КТ в работе с воспитанниками	Презентация педагогического опыта работы		3
Организация и проведение открытых праздничных мероприятий, для родителей и развлечений для детей	Проведение праздников, развлечений для детей	Наличие мероприятий		1
		Ведущий, исполнение роли 1 роль	главная	2
			второстепенная	1
		Изготовление атрибутов, костюмов		2

Воспитатель

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия				Количество баллов
	Наименование		Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)		Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам профессиональной документации		1
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	на федеральном, региональном, муниципальном уровне (дипломы, грамоты, сертификаты)	1 место		5
			2 место		4
			3 место		3
			участие		2
		на уровне ДОУ (дипломы, грамоты)	1 место		5
			2 место		4
			3 место		3
			участие		2
	Подготовка воспитанников к смотрам-конкурсам, фестивалям и т.д.		-победа воспитанников (дипломы, грамоты, сертификаты)	1 место	5
				2 место	4
				3 место	3
				участие	2
			педагог	участие	1

	Участие в конкурсах профессионального мастерства на педагогических сайтах (интернет)	(дипломы, грамоты, сертификаты)	победа	2
		Воспитанники (дипломы, грамоты, сертификаты)	участие	2
			победа	3
	Публикации, размещение информации на сайтах	Размещение информации на сайте (не менее 3-х информаций)		2
		Наличие статей на электронных ресурсах РФ		2
		Наличие статей в сборниках, журналах, газетах		4
	Наставничество молодых специалистов	План работы, отчет о результатах, отзыв молодого специалиста		3

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Участие в инновационной деятельности	Кружковая работа	Наличие плана работы		5
	Работа в творческих группах	Наличие протоколов заседания, продуктивное выполнение плана работы		3
	Участие в работе научно-практической конференции, семинаров,вебинаров, разработка и представление методических материалов в рамках РМО, ОМО, стажёрской площадки	Выступающий		5
		-Слушатель вне рабочего времени (наличие сертификата);		1
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития, в сравнение с предыдущими	По результатам ППк (положительная динамика)		5
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0		1
Эффективность работы с родителями	Организация педагогического просвещения родителей (собрание в форме круглого стола, деловой игры и др.)	-Протоколы родительских собраний, с приложением конспекта; -Отзывы родителей; -Фото и видео материалы		2
	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций		1
	Посещаемость детей	высокое 90-100%		2
		среднее70 –90%		1
Сложность в работе с детьми	Работа с детьми ОВЗ (дети-инвалиды)	Реализация адаптированной образовательной программы (АОП) для детей - инвалидов		2
	Адаптация (первое полугодие)	комплектование		2
	Возрастная трудность 1-я младшая	комплектование		3
	2-я младшая	комплектование		2
Осуществление дополнительных работ		Выполнение поручений администрации, не связанных с педагогической деятельностью по факту (1 поручение)		2
		Участие в социально-значимых мероприятиях	акции	2
			спартакиада	5
		Сопровождение детей за пределы ДОУ сотрудниками учреждения (по факту)		1
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;		2
		Создание условий для эффективной деятельности коллектива		10
		Участие в озеленение и	сад	5

		благоустройстве территории, в содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническим требованиям	участок	2
		Подготовка учреждения к новому учебному году		10
	Работа в составе комиссий, жюри (приказ)	На муниципальном уровне		2
		ДОУ		1
Выплаты за качество выполняемых работ				
Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками	Причинение вреда здоровью воспитанникам законными представителями (не исполняющими надлежащим образом родительские обязанности). Детская безнадзорность правонарушения, преступления, антиобщественные действия, совершенные в отношении воспитанников.	постоянно		5
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Проведение открытых НОД, творческих отчётов, семинаров, педсоветов, мастер – классов , презентация дидактического и методического материала	Презентация педагогического опыта работы		3
	Оформление помещений в ДОУ к тематическим выставкам и открытым мероприятиям;	Соблюдение тематики, эстетичность		2
Организация и проведение открытых праздничных мероприятий, для родителей и развлечений для детей	Проведение праздников, развлечений для детей	Наличие мероприятий;		1
		Ведущий, исполнение роли 1 роль	главная	2
			второстепенная	1
		Изготовление атрибутов, костюмов		2

Младший воспитатель

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	**Условия**		**Количество баллов**
	Наименование	**Индикатор**	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач			
Проведение работы по укреплению здоровья детей, организация здоровьесберегающей среды	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний:-администрации учреждения;	2
	Посещаемость детей	высокое 90-100%	2
		среднее 70-90%	1
	Отсутствие травм, несчастных случаев и своевременное информирование согласно инструкции	0	1
Организация работы по самообслуживанию и соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний: администрации учреждения; -ответственных лиц	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Участие в озеленение и благоустройстве территории, в содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническим требованиям	сад	5
			участок	2
		Участие в проведении ремонтных работ в помещении ДОУ, группа		10
	Работа в составе комиссий, жюри (приказ)	Наличие приказов		1
	Расширение зоны обслуживания	Выполнение поручений администрации, не связанных с должностными инструкциями		2
		Физические нагрузки при организации питания дошкольников	2 этаж	1
			3 этаж	2
Участие в мероприятиях учреждения	Открытые утренники, праздники	Наличие мероприятия (непосредственное участие в мероприятии)		1
		Исполнение роли		2
		Изготовление атрибутов, костюмов, оформление макросреды		2
	Социально-значимые мероприятия	Участие в социально-значимых мероприятиях		5
Сложность в работе с детьми	Возрастная трудность	1 я младшая		3
		2 я младшая		2
	Работа с детьми ОВЗ	комплектование		2
Выплаты за качество выполняемых работ				
Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками	Причинение вреда здоровью воспитанникам законными представителями (не исполняющими надлежащим образом родительские обязанности). Детская безнадзорность, правонарушения, преступления, антиобщественные действия, совершенные в отношении воспитанников.	постоянно		5
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Выполнение работы согласно СанПину (отсутствие замечаний по результатам проверок)	Отсутствие замечаний: медперсонала, администрации учреждения		2
		Отсутствие замечаний: надзорных органов		5

Специалист по охране труда

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		**кол-во баллов**
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	Отсутствие замечаний	5
	Отсутствие производственных травм	Отсутствие травм	2
	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности и охраны труда (оценивается по факту проведения занятий)	Одно занятие	2
		Свыше одного	3
Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с	Выполнение поручений администрации, не	2

	обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:		связанных с должностными инструкциями по факту (1 поручение)	
			Участие в социально-значимых мероприятиях;	2
			Сопровождение детей за пределы ДОУ сотрудниками учреждения (по факту)	1
			Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;	2
			Участие в озеленение и благоустройстве территории, в содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническим требованиям	5
			Подготовка учреждения к новому учебному году	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Отсутствие обоснованных замечаний		Без замечаний	2
Инициативный подход к работе	Предложение администрации по эффективной организации работы и эффективному использованию финансовых и материальных ресурсов		Одно предложение	3
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	На федеральном уровне	1 место	8
			2 место	7
			3 место	6
			участие	5
		На региональном уровне	1 место	7
			2 место	6
			3 место	5
			участие	4
		На муниципальном уровне	1 место	6
			2 место	5
			3 место	4
			участие	3
	Инновационная деятельность (участие в работе научно-практической конференции, семинаров, вебинаров, форумах)		Выступающий	5
			Слушатель вне рабочего времени, с предоставлением материала на сайт (наличие сертификата)	2
			Слушатель вне рабочего времени (наличие сертификата)	1
	Публикации, размещение информации на сайте		Размещение информации на сайте	5
			Наличие статей на электронных ресурсах	2
			Наличие статей в сборниках, журналах, газетах.	4
	Работа в составе комиссий, жюри (приказ)		- руководитель;	2
			- член;	1

Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение требований безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	3

Специалист по кадрам

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	**Условия**		**Количество баллов**
	Наименование	**Индикатор**	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение документации учреждения	Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров	100%	5
Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Ведение общественной документации (производственных совещаний, советов ДОУ и т.д.). Наличие протоколов	1
		Выполнение поручений администрации, не связанных с должностными инструкциями по факту (1 поручение)	2
		Участие в социально-значимых мероприятиях;	2
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;	2
		Участие в озеленение и благоустройстве территории, в содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническим требованиям	5
		Подготовка учреждения к новому учебному году	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	**5**
Выплаты за качество выполняемых работ			
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	постоянно	**5**

Специалист по закупкам

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	**Условия**		**Количество баллов**
	Наименование	**Индикатор**	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение 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	3

	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	3
	Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	2
Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	100%	3
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень организации работы	Владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	2
	Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	4
	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	1

Техник-программист

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	**Условия**		**Количество баллов**
	Наименование	**Индикатор**	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	3
Обработка и предоставление информации	наличие замечаний	0	1
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	5

Секретарь

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	**Условия**		**Количество баллов**
	Наименование	**Индикатор**	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	Без замечаний	2

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Без замечаний		3
Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Выполнение поручений администрации, не связанных с должностными инструкциями по факту (1 поручение)		2
		Участие в в социально-значимых мероприятиях;	акции	2
			спартакиада	5
		Сопровождение детей за пределы ДОУ сотрудниками учреждения (по факту)		1
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;		2
		Участие в озеленение и благоустройстве территории, в содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническим требованиям	сад	5
		Подготовка учреждения к новому учебному году		10
	Работа в составе комиссии (приказ)	ДОУ		1
Выплаты за качество выполняемых работ				
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Без замечаний		5

Кастелянша

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	**Условия**			**Количество баллов**
	Наименование	**Индикатор**		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Выполнение работы по организации сохранности материальных ценностей	Отсутствие замечаний администрации и надзорных органов по ведению документации материального подотчета	ежемесячное		1
	Поддержание порядка и выполнение требований санитарных правил по хранению материальных ценностей	ежемесячное		1
Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц		3
		10 часов в месяц		5
		15 часов в месяц		7
	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Выполнение поручений администрации, не связанных с должностными инструкциями по факту (1 поручение)		2
		Участие в социально значимых мероприятиях;	акции	2
			спартакиада	5

		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;	2
		Подготовка учреждения к новому учебному году	10
	Работа в составе комиссии (приказ)	ДОУ	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	2
		устранение предписаний в установленные сроки	2
Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений	Отсутствие предписаний, контролирующих или надзорных органов	3
		Отсутствие замечаний администрации учреждения.	3

Кладовщик

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия			Количество баллов
	Наименование	**Индикатор**		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Выполнение работы по организации сохранности материальных ценностей	Отсутствие замечаний администрации и надзорных органов по ведению документации материального подотчета	ежемесячное		1
	Поддержание порядка и выполнение требований санитарных правил по хранению материальных ценностей	ежемесячное		1
	Своевременная подача заявок в соответствии с меню и обеспечение другими материальными ценностями	ежемесячное		1
Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц		3
		10 часов в месяц		5
		15 часов в месяц		7
	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Выполнение поручений администрации, не связанных с должностными инструкциями по факту (1 поручение)		2
		Участие в социально значимых мероприятиях;	акции	2
			спартакиада	5
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;		2
		Подготовка учреждения к новому учебному году		10
	Работа в составе комиссии (приказ)	ДОУ		1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Отсутствие или оперативное устранение		отсутствие предписаний		2

предписаний, контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	устранение предписаний в установленные сроки	2
Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний, контролирующих или надзорных органов	3
		Отсутствие замечаний администрации учреждения	3

Подсобный рабочий, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	**Условия**			**Количество баллов**
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц		3
		10 часов в месяц		5
		15 часов в месяц		7
	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Выполнение поручений администрации, не связанных с должностными инструкциями по факту (1 поручение)		2
		Участие в социально значимых мероприятиях;	акции	2
			спартакиада	5
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;		2
		Подготовка учреждения к новому учебному году		10
	Работа в составе комиссии (приказ)	ДОУ		1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний		2
		устранение предписаний в установленные сроки		2
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний, контролирующих или надзорных органов		3
		Отсутствие замечаний администрации учреждения		3

Шеф-повар, повар

Критерии оценки	**Условия**	**Количество**

результативности и качество труда работника учреждения	Наименование	Индикатор		баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний		2
		Устранение предписаний в установленные сроки		2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний		5
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	0		5
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	0		5
Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Выполнение поручений администрации, не связанных с должностными инструкциями по факту (1 поручение)		2
		Участие в в социально значимых мероприятиях;	акции	2
			спартакиада	5
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий;		2
		Подготовка учреждения к новому учебному году		10
	Работа в составе комиссии (приказ)	ДОУ		1
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения		3
Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний бракеражной комиссии при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	Отсутствие замечаний		3

Сторож

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		Количество баллов
	Наименование	**Индикатор**	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	3
		10 часов в месяц	5
		15 часов в месяц	7

	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ:	Выполнение поручений администрации, не связанных с должностными инструкциями по факту (1 поручение)	2
		Подготовка учреждения к новому учебному году	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролирующих или надзорных органов	Наличие замечаний администрации ДОУ	отсутствие предписаний	2
		устранение предписаний в установленные сроки	2
Выплаты за качество выполняемых работ			
Содержание помещений участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиям и, качественная уборка помещений	Состояние территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	3

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации
_____ Н.В. Корытова
«05» февраля 2024 г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ № 9
_____ О.К. Коркина
«05» февраля 2024 г

«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 № 9, ОКАЗЫВАЮЩИМ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ.

Педагогические работники:
Старший воспитатель, воспитатель, учитель – логопед, педагог – психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель

Критерии оценивания	Условия		количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Системное ведение профессиональной документации	Наличие рабочей программы, системное заполнение журнала группы, соответствие графика образовательного процесса	Отсутствие замечаний к документам на конец месяца	5
	Своевременная подготовка и представление документации до 10 числа текущего месяца (табель посещаемости)	Отсутствие замечаний к документам на конец месяца	5
Предъявление результатов деятельности родителям (законным представителям) воспитанников	Встречи с родителями, открытые мероприятия	Не менее одного открытого мероприятия на квартал	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Сохранность контингента воспитанников в пределах реализации образовательной программы	Стабильный состав группы	Движение воспитанников пределах 1 – 2% от общей численности	5
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0	3

Положительная динамика по индивидуальному развитию воспитанников	Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа воспитанников от 50 до 100% от 40 до 20% от 20 до 10% менее 10%	 10 6 3 1
Выплаты за качество выполняемых работ			
Использование современных образовательных технологий при организации образовательной деятельности	Выстраивание образовательного процесса с использованием современных технологий (ИКТ, проектно – исследовательская деятельность)	Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) качеством представляемой услуги	5
Качество взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников	Отсутствие задолженности по оплате за оказание платных образовательных услуг	Представленный в срок (до 10 числа текущего месяца) – квитанция об оплате	5

Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе

Критерии оценивания	**Условия**		**Количество %**
	Наименование	**Индикатор**	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Создание условий для осуществления учебно – воспитательного процесса	Материально – техническая, ресурсная обеспеченность учебно – воспитательного процесса	В соответствии с лицензией	10
	Эффективность финансово – экономической деятельности	Плановое использование бюджета	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	Качество подготовки отчетов	Своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово – экономической деятельности	Внедрение новых программных форм учета	Использование новых программ	10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации
_____ Н.В. Корытова
«09» февраля 2024 г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ № 9
_____ О.К. Коркина
«09» февраля 2024 г

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам МАДОУ № 9

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации
_____ Н.В. Корытова
«05» _____ 2024 г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ № 9
_____ О.К. Коркина
«05» _____ 2024 г

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 ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО МАДОУ № 9

Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждения	Условия		количество %
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	Оперативное решение проблемных ситуаций, связанных с ликвидацией аварийных ситуаций	10%
		Поддержание условий в помещениях МАДОУ в соответствии с требованиями надзорных органов (свет, вода, тепло)	20%
		Своевременная и оперативная работа по предоставлению в управление образования необходимых документов по обеспечению образовательного процесса и созданию условий содержания детей, своевременное выполнение графика документооборота.	10%
	Подготовка учреждения к новому учебному году	Организация и выполнение работ, направленных на подготовку учреждения к новому учебному году.	10%
		Приемка учреждения к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%
	Работа с интернет ресурсами	Своевременная и качественная подготовка и размещение документов	10%
Безопасность образовательной деятельности	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с	Отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%

	Роспотребнадзором цикличным меню		
	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%
	Посещаемость детей	не менее 80%	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Организация деятельности, направленной на укрепление материально-технической базы учреждения	Разработка документации по развитию учреждения.	Наличие программ, заявок , бюджетов, направленных на благоустройство территории и укрепление материально-технической базы помещений учреждения	20%
	Работа на договорной основе с обслуживающими организациями и подготовка документов к заключению новых договоров	Работа с учреждениями и организациями разной направленности	20%
	Наличие дополнительных работ	Выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью, участие в общественных работах.	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	Управление МОП, создание управленческих структурных подразделений	Организация деятельности управленческих подразделений МОП	5%
	Длительность сроков эксплуатации имущества	Отсутствие преждевременного списания имущества (эффективное использование ТМЦ)	5%
	Организация инспекционно-контрольной деятельности МОП по материальному подотчету, созданию безопасных условий пребывания детей в МАДОУ, по контролю за санитарным состоянием подвальных помещений, помещений кладовщика, рабочего комплексного обслуживанию здания.	Своевременное (в соответствии с графиком и годовым планом) проведение контрольно-инспекционной деятельности	5%
	Участие и организация ремонтных работ в учреждении в порядке текущей эксплуатации и благоустройства территории	Проведение ремонтных работ и благоустройства	15%

Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе

Критерии оценки результативности и качество труда работника учреждении	**Условия**		**количество %**
	Наименование	**Индикатор**	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	14%
	Работа с интернет ресурсами, размещение и контроль информации на сайте учреждения	Своевременная и качественная подготовка и размещение документов на сайте, своевременная подача информации региональному оператору «Навигатор» дополнительное образование	10%
	Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	20%
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%

	требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		
	Система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	15%
Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью воспитанников	15%
	Посещаемость детей	не менее 80%	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	Наличие дополнительных работ	Подготовка к смотрам и конкурсам в ДОУ	5%
		Благоустройство и озеленение территории	10%
		Работа с учреждениями и организациями разной направленности	5%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%
	своевременное информирование руководителя образовательного учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	4%

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 9 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА", Коркина Ольга Константиновна

29.03.24 06:32 (MSK)

Простая подпись