

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 317 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по  
физическому направлению развития детей»  
ул. Парашютная, 74б. Красноярск, 660121, тел (8-391)261-69-48, E-mail: mdou317@mail.ru

ОКПО 71107991, ОГРН 1032402513153, ИНН/КПП 2464050020/246401001

**Согласовано**

С выборным органом первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 317 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»

(протокол от «21» марта 2022г. № 4)

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 317 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»


 Т.В.Шнякина

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**

к коллективному договору МАДОУ № 317  
от «05» апреля 2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 317 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»

 Е.В.Васецкая

«05» апреля 2022 г.



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 317  
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С  
ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФИЗИЧЕСКОМУ  
НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ"

Подписано цифровой подписью:  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 317  
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО  
ФИЗИЧЕСКОМУ НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ  
ДЕТЕЙ"  
Дата: 2022.06.03 15:08:50 +07'00'

**Положение**  
**о формировании системы оплаты труда**  
**и стимулирования работников**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО**  
**АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«ДЕТСКИЙ САД № 317**  
**ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ**  
**ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**ПО ФИЗИЧЕСКОМУ НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ»**

г. Красноярск 2022г.

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей «Детский сад № 317 (далее – МАДОУ № 317) города Красноярска, координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации 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 действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», утвержденным Постановлением администрации г. Красноярска от 27 января 2010 г. N 14

Настоящее положение разработано в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», утвержденным Постановлением администрации г. Красноярска от 27 января 2010 г. N 14. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

1.6. Для работников 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.

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

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

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

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

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

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно вспомогательного персонала первого уровня		3334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно вспомогательного персонала второго уровня		3511<*>
1-й квалификационный уровень		3896
2-й квалификационный уровень		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760
	при наличии высшего профессионального образования	6556

2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029
	при наличии высшего профессионального образования	6866
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603
	при наличии высшего профессионального образования	7521
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226
	при наличии высшего профессионального образования	8234

для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008г. № 247н

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3511
2-й квалификационный уровень	3704
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3896
2-й квалификационный уровень	4282
3-й квалификационный уровень	4704
4-й квалификационный уровень	5937
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4282
2-й квалификационный уровень	4704
3-й квалификационный уровень	5164
4-й квалификационный уровень	6208

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4282 руб.

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008г. № 216н в соответствии с «Примерным

положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», утвержденным Постановлением администрации г. Красноярска от 27 января 2010 г. № 14:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	8565
2-й квалификационный уровень	9207
3-й квалификационный уровень	9933
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4282
3-й квалификационный уровень	4704
4-й квалификационный уровень	5937
5-й квалификационный уровень	6706
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	7248
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	7790
2-й квалификационный уровень	9025
3-й квалификационный уровень	9718

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3016
2-й квалификационный уровень	3161
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3511
2-й квалификационный уровень	4282
3-й квалификационный уровень	4704
4-й квалификационный уровень	5667

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

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

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

где

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;  
 O<sub>min</sub> - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

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

2.7.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.7.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

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

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K<sub>1</sub> - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения;

K<sub>2</sub> - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K<sub>2</sub>) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 15\%$ , то  $K2 = 0\%$ ;

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

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

где:

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

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

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

где:

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

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

$Q_{\text{стим}}$  - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;  
 $Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

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

### **III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия).**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении

работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

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

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

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются настоящим Положением, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам,



обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6. раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения определяются согласно Приложению № 1 к настоящему Положению

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.13 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные Приложением № 1 и № 3 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.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

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

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

конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период; участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

Qстим не может превышать Qстим1,

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

где:

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

Qзп - 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;

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

где:

Qбаз - 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;

Nотп - 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;

Nгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

## **V. Единовременная материальная помощь**

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения, но не более трех тысяч рублей.

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

## VI. Оплата труда заместителей заведующего.

6.1. Оплата труда заместителям заведующего МАДОУ № 317 осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.2. Размеры должностных окладов заместителям заведующего МАДОУ № 317 устанавливаются заведующим на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада заведующего МАДОУ № 317.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего МАДОУ № 317 устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителям заведующего МАДОУ в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего МАДОУ, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей заведующего МАДОУ определяются согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям заведующего МАДОУ № 317 определяется согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

6.7. 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.

Размер выплат по итогам работы заместителям заведующего МАДОУ № 317 определяется согласно Приложению № 6 к настоящему Примерному положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям заведующего МАДОУ № 317 устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям заведующего МАДОУ № 317 сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующего МАДОУ № 317.

11. Заместителям заведующего МАДОУ № 317 может оказываться ~~одновременная~~ материальная помощь с учетом положений раздела V настоящего Положения.

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

### 7.1. Почасовая оплата труда работникам.

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

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

1. За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
2. При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
3. Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часов в неделю – музыкальному руководителю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю – воспитателю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю – инструктору по физическому воспитанию;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю – педагогу-психологу;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

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

Чп – размер доплаты за один час, руб;

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

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, % (в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику (опыт, категория));

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, % (за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)

Н – среднемесячное количество рабочих часов;

h – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы;

4,3 – среднее число недель в месяце.

### 7.2. Оплата труда работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для работников определяется по следующей формуле:

$$Чд = (О*Р/100\%)/Д, \text{ где}$$

Чд – размер доплаты, руб.

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

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

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

**Приложение № 1**  
к Положению о формировании системы оплаты труда  
и стимулирования работников МАДОУ №317  
приложения №2 к коллективному договору МАДОУ №317

**Виды стимулирующих выплат работникам МАДОУ № 317  
(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)**

**Выплаты педагогическим работникам (воспитатель).**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Периодичность
	наименование	индикатор	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
		<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>	
Ведение документации	способ оформления и ведения документации (компьютерный, рукописный); полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	<ul style="list-style-type: none"> <li>наличие документации по должности в полном объеме;</li> <li>ведение документации с использованием ИКТ;</li> <li>наличие планов, аналитических и отчетных материалов в срок;</li> <li>отсутствие замечаний по ведению документации;</li> <li>оперативное решение возникших проблем по поручению администрации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>1</li> <li>1</li> <li>1</li> <li>1</li> </ul>
Организация здоровьесберегающей среды и работы по укреплению здоровья воспитанников	Создание безопасных условий пребывания детей, отсутствие травм, несчастных случаев; эффективное применение здоровьесберегающих технологий.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие травм и несчастных случаев</li> <li>Ежедневное проведение мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (профилактика плоскостопия, нарушения осанки, зрения, закаливающие процедуры, аромо и фитотерапия, гимнастика после сна, артикуляционная и дыхательная гимнастика и т.д.);</li> <li>Организация тематических мероприятий в ДОУ (праздники здоровья, стартакады, дни здоровья, мероприятиявалеологической направленности).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>1</li> </ul> <p align="center">1 за каждое</p>
Кадровое обеспечение	Работа с молодыми педагогами	Участие в проектах, программах, стажерских площадках по работе с молодыми педагогами федерального, краевого, городского, районного уровня	1-3
		<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
Повышение профессиональной компетенции	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>разработка и реализация авторской технологии (комплексы занятий) или ее части;</li> <li>применение современных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками</li> <li>открытое занятие (для педагогов ДОУ)</li> <li>изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми, присутствие не менее 3х педагогов); умение детей пользоваться дидактикой</li> </ul>	1-4
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью разного уровня	<ul style="list-style-type: none"> <li>проектировщик;</li> <li>эксперт-аналитик;</li> <li>исполнитель</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>1</li> <li>1</li> </ul>



Эффективность работы с родителями	Участие в конкурсах инновационных проектов, профессионального мастерства, творческих конкурсах; представление опыта педагогической работы на разных уровнях Применение современных методов взаимодействия с родителями	<ul style="list-style-type: none"> <li>призовое место, участие</li> <li>Организация семейного клуба, гостиной и др. нетрадиционных форм взаимодействия</li> <li>Создание развивающей среды в группе</li> <li>Своевременное обновление информационно-просветительской среды для родителей (сайт ДОО)</li> </ul>	1-3	1 раз в месяц
Осуществление дополнительных работ	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций Посещаемость детей Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью за расширение зоны обслуживания За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива Участие в мероприятиях учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций в группе</li> <li>высокий уровень решения необоснованных конфликтных ситуаций</li> <li>не менее 80%</li> <li>ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году: <ul style="list-style-type: none"> <li>помещения общего пользования; группа, кабинет.</li> </ul> </li> <li>текущие ремонтные работы (мелкорочный ремонт во время учебного года), участие в благоустройстве территории ДОО;</li> <li>сезонное благоустройство территории ДОО (озеленение, создание малых архитектурных форм, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм);</li> <li>сезонное благоустройство участка группы (озеленение, поддержание участка с учётом санитарно-гигиенических норм, дизайн участка).</li> </ul>	1 1 2 1-5	1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в квартал
Достижение детьми более высоких показателей развития	Осуществление педагогической деятельности в рамках всестороннего развития воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> <li>Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты; выполнение обязанностей члена комиссии; разработка и ведение документации, связанной с работой комиссии</li> <li>председатель первичной профсоюзной организации; секретарь по ведению документации; выполнение обязанностей члена профактива.</li> <li>главная роль, ведущий</li> <li>эпизодическая роль</li> <li>изготовление атрибутов для мероприятий, декорирование помещений</li> </ul>	1 за каждый	1 раз в месяц
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты профессиональной деятельности	Открытые отчетные мероприятия.	<p><b>Выплаты за качество выполняемых работ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>наличие положительной динамики в развитии детей (январь, май)</li> <li>участие детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)</li> <li>победа детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)</li> <li>наличие мероприятий</li> </ul>	1-5	1 раз в месяц 1 раз в месяц

Профилактическая работа с семьями воспитанников	Работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины</li> <li>Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия</li> <li>Положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете</li> </ul>	<p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1 раз в месяц</p>
---	---	---	---

**Выплаты педагогическим работникам (музыкальный руководитель).**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	наименование	Условия индикатор	Баллы	Периодичность
1	2	3	4	5
Ведение документации	<p><b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>наличие документации по должности в полном объеме;</li> <li>ведение документации с использованием ИКТ;</li> <li>наличие планов, аналитических и отчетных материалов в срок;</li> <li>отсутствие замечаний по ведению документации;</li> <li>оперативное решение возникших проблем по поручению администрации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>1</li> <li>1</li> <li>1</li> <li>1</li> </ul>	1	1 раз в месяц
Организация здоровьесберегающей среды	Создание безопасных условий пребывания детей, отсутствие травм, несчастных случаев, эффективное применение здоровьесберегающих технологий.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация работы по применению здоровьесберегающих технологий с детьми</li> <li>Отсутствие травм и несчастных случаев</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>1</li> </ul>	1 раз в месяц
Взаимодействие с детьми ОВЗ	Работа с индивидуальными оздоровительными и образовательными маршрутами	Сопровождение индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов	1 за каждый	1 раз в месяц
Кадровое обеспечение	Работа с молодыми педагогами	Участие в проектах, программах, стажерских площадках по работе с молодыми педагогами федерального, краевого, городского, районного уровня	1-3	1 раз в месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Повышение профессиональной компетенции	<p>Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, применение инновационных методик, применение программ, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов)</p> <p>Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью разного уровня</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>разработка и реализация авторской технологии (комплексы занятий) или ее части;</li> <li>применение современных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками</li> <li>открытое занятие (для педагогов ДОО)</li> <li>изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми, присутствие не менее 3х педагогов); умение детей пользоваться дидактикой</li> <li>проектировщик;</li> <li>эксперт-аналитик;</li> <li>исполнитель</li> </ul>	14	1 раз в месяц

Эффективность работы с родителями	Участие в конкурсах инновационных проектов, профессионального мастерства, творческих конкурсах, представление опыта педагогической работы на разных уровнях	<ul style="list-style-type: none"> <li>• призовое место, участие</li> </ul>	1-3	1 раз в месяц
Осуществление дополнительных работ	Применение современных методов взаимодействия с родителями	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация семейного клуба, гостиной и др. нетрадиционных форм взаимодействия</li> <li>• Создание развивающей среды в группе</li> <li>• Своевременное обновление информационно-просветительской среды для родителей (сайт ДОУ)</li> </ul>	1-3	1 раз в месяц
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году:</li> <li>- помещения общего пользования; группа; кабинет.</li> <li>• текущие ремонтные работы (мелкосрочный ремонт во время учебного года),</li> <li>• участие в благоустройстве территории ДОУ:</li> <li>- сезонное благоустройство территории ДОУ (озеленение, создание малых архитектурных форм, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм);</li> <li>- сезонное благоустройство участка группы (озеленение, поддержание участка с учётом санитарно-гигиенических норм, дизайн участка).</li> </ul>	1-5	1 раз в квартал
	за расширение зоны обслуживания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты; выполнение обязанностей члена комиссии; разработка и ведение документации, связанной с работой комиссии</li> </ul>	1 за каждый	1 раз в месяц
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	<ul style="list-style-type: none"> <li>• председатель первичной профсоюзной организации;</li> <li>• секретарь по ведению документации;</li> <li>• выполнение обязанностей члена профактива.</li> </ul>	1-2 1 1	1 раз в месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• главная роль, ведущий</li> <li>• эпизодическая роль</li> <li>• изготовление атрибутов для мероприятий, декорирование помещений</li> </ul>	1-5	1 раз в месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Достижение детьми более высоких показателей развития	Осуществление педагогической деятельности в рамках художественно-эстетического направления развития воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие положительной динамики в развитии детей (январь, май)</li> <li>• участие детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)</li> <li>• победа детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)</li> <li>• наличие мероприятий</li> </ul>	1-5	1 раз в месяц
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты профессиональной деятельности	Открытые отчетные мероприятия.		1 за каждое	1 раз в месяц

**Выплаты педагогическим работникам (инструктор по физической культуре).**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Ведение документации	способ оформления и ведения документации (компьютерный, рукописный); полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	<ul style="list-style-type: none"> <li>наличие документации по должности в полном объеме;</li> <li>ведение документации с использованием ИКТ;</li> <li>наличие планов, аналитических и отчетных материалов в срок;</li> <li>отсутствие замечаний по ведению документации;</li> <li>оперативное решение возникших проблем по поручению администрации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>1</li> <li>1</li> <li>1</li> <li>1</li> </ul>	1 раз в месяц
Организация здоровьесберегающей среды и работы по укреплению здоровья воспитанников	Создание безопасных условий пребывания детей, отсутствие травм, несчастных случаев; эффективное применение здоровьесберегающих технологий.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие травм и несчастных случаев</li> <li>Ежедневное проведение мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (профилактика плоскостопия, нарушения осанки, зрения, закалывающие процедуры, аромо и фитотерапия, гимнастика после сна, артикуляционная и дыхательная гимнастика и т.д.);</li> <li>Организация тематических мероприятий в ДОУ (президики здоровья, спартакиады, дни здоровья, мероприятиявалеологической направленности).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>1</li> </ul> <p>1 за каждое</p>	1 раз в месяц
Взаимодействие с детьми ОБЗ	Работа с индивидуальными оздоровительными и образовательными маршрутами	Сопровождение индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов	1 за каждый	1 раз в месяц
Кадровое обеспечение	Работа с молодыми педагогами	Участие в проектах, программах, стажерских площадках по работе с молодыми педагогами федерального, краевого, городского, районного уровня	1-3	1 раз в месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Повышение профессиональной компетенции	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>разработка и реализация авторской технологии (комплексы занятий) или ее части;</li> <li>применение современных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками</li> <li>открытое занятие (для педагогов ДОУ)</li> <li>изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми, присутствие не менее 3х педагогов); умение детей пользоваться дидактикой</li> </ul>	1-4	1 раз в месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью разного уровня	<ul style="list-style-type: none"> <li>проектировщик;</li> <li>эксперт-аналитик;</li> <li>исполнитель</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>1</li> <li>1</li> </ul>	1 раз в месяц
Эффективность работы с родителями	Участие в конкурсах инновационных проектов, профессионального мастерства, творческих конкурсах; представление опыта педагогической работы на разных уровнях	привозное место, участие	1-3	1 раз в месяц
	Применение современных методов взаимодействия с родителями	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация семейного клуба, гостиной и др. нетрадиционных форм взаимодействия</li> <li>Создание развивающей среды в группе</li> <li>Своевременное обновление информационно-просветительской среды для родителей (сайт ДОУ)</li> </ul>	1-3	1 раз в месяц

Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	<ul style="list-style-type: none"> <li>ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году:</li> <li>- помещения общего пользования; группа; кабинет.</li> <li>текущие ремонтные работы (мелкосрочный ремонт во время учебного года),</li> <li>участие в благоустройстве территории ДОУ:</li> <li>- сезонное благоустройство территории ДОУ (озеленение, создание малых архитектурных форм, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм);</li> <li>- сезонное благоустройство участка группы (озеленение, поддержание участка с учётом санитарно-гигиенических норм, дизайн участка).</li> </ul>	1-5	1 раз в квартал
	за расширение зоны обслуживания	<ul style="list-style-type: none"> <li>Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты; выполнение обязанностей члена комиссии; разработка и ведение документации, связанной с работой комиссии</li> </ul>	1 за каждый	1 раз в месяц
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	<ul style="list-style-type: none"> <li>председатель первичной профсоюзной организации;</li> <li>секретарь по ведению документации;</li> <li>выполнение обязанностей члена профактива.</li> </ul>	1-2 1 1	1 раз в месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>главная роль, ведущий</li> <li>эпизодическая роль</li> <li>изготовление атрибутов для мероприятий, декорирование помещений</li> </ul>	1-5	1 раз в месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Достижение детьми более высоких показателей развития	Осуществление педагогической деятельности в рамках физического направления развития воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> <li>наличие положительной динамики в развитии детей (январь, май)</li> <li>участие детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)</li> <li>победа детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)</li> </ul>	1-5	1 раз в месяц
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты профессиональной деятельности	Открытые отчетные мероприятия.	<ul style="list-style-type: none"> <li>наличие мероприятий</li> </ul>	1 балл за каждый	1 раз в месяц

**Выплаты педагогическим работникам (педагог-психолог).**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Периодичность	
	наименование	индикатор		
	2	3	4	
	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Ведение документации	<p>способ оформления и ведения документации (компьютерный, рукописный); полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие документации по должности в полном объеме;</li> <li>• ведение документации с использованием ИКТ;</li> <li>• наличие планов, аналитических и отчетных материалов в срок;</li> <li>• отсутствие замечаний по ведению документации;</li> <li>• оперативное решение возникших проблем по поручению администрации</li> </ul>	1 1 1 1 1	1 раз в месяц
Организация здоровьесберегающей среды	Создание безопасных условий пребывания детей, отсутствие травм, несчастных случаев; эффективное применение здоровьесберегающих технологий.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация работы по применению здоровьесберегающих технологий с детьми</li> <li>• Отсутствие травм и несчастных случаев</li> </ul>	1 1	1 раз в месяц
Взаимодействие с детьми ОВЗ	Работа с индивидуальными оздоровительными и образовательными маршрутами	Сопровождение индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов	1 балл за каждый	1 раз в месяц
Социальное партнерство	Взаимодействие с социальными структурами	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Реализация совместного плана работы</li> </ul>	1 балл за каждый	1 раз в месяц
Кадровое обеспечение	Работа с молодыми педагогами	Участие в проектах, программах, стажерских площадках по работе с молодыми педагогами федерального, краевого, городского, районного уровня	1-3	1 раз в месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Повышение профессиональной компетенции	<p>Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов)</p> <p>Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью разного уровня</p> <p>Участие в конкурсах инновационных проектов, профессионального мастерства, творческих конкурсах; представление опыта педагогической работы на разных уровнях</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• разработка и реализация авторской технологии (комплексы занятий) или ее части;</li> <li>• применение современных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками</li> <li>• открытое занятие (для педагогов ДООУ)</li> <li>• изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми, присутствие не менее 3х педагогов); умение детей пользоваться дидактикой</li> <li>• проектировщик;</li> <li>• эксперт-аналитик;</li> <li>• исполнитель</li> <li>• призовое место, участие</li> </ul>	1-4           1-3	1 раз в месяц           1 раз в месяц
Эффективность работы с родителями	<p>Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций</p> <p>Применение современных методов взаимодействия с родителями</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперативное решение возникших проблем</li> <li>• Организация семейного клуба, гостиной и др. нетрадиционных форм взаимодействия</li> <li>• Создание развивающей среды в группе</li> <li>• Своевременное обновление информационно-просветительской среды для родителей (сайт ДООУ)</li> </ul>	1-3           1-3	1 раз в месяц           1 раз в месяц

Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	<ul style="list-style-type: none"> <li>ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году:</li> <li>помещения общего пользования: группа, кабинет.</li> <li>текущие ремонтные работы (мелкосрочный ремонт во время учебного года), участие в благоустройстве территории ДОУ:</li> <li>сезонное благоустройство территории ДОУ (озеленение, создание малых архитектурных форм, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм);</li> <li>сезонное благоустройство участка группы (озеленение, поддержание участка с учётом санитарно-гигиенических норм, дизайн участка).</li> </ul>	1-5	1 раз в квартал
	за расширение зоны обслуживания	<ul style="list-style-type: none"> <li>Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты; выполнение обязанностей члена комиссии; разработка и ведение документации, связанной с работой комиссии</li> </ul>	1 за каждый	1 раз в месяц
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	<ul style="list-style-type: none"> <li>председатель первичной профсоюзной организации;</li> <li>секретарь по ведению документации;</li> <li>выполнение обязанностей члена профактива.</li> </ul>	1-2 1 1	1 раз в месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>главная роль, ведущий</li> <li>эпизодическая роль</li> <li>изготовление атрибутов для мероприятий, декорирование помещений</li> </ul>	1-5	1 раз в месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Организация работы психолого-педагогического сопровождения воспитанников, работа с родителями, педагогическим коллективом	Оказание психологической помощи педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	<ul style="list-style-type: none"> <li>проведение круглых столов, тренингов...</li> </ul>	1 за каждое	1 раз в месяц
	Психолого-педагогическое сопровождение воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> <li>наличие положительной динамики в развитии детей (январь, май)</li> <li>участие детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)</li> <li>наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личного и социального развития детей (характеристики)</li> </ul>	1-5	1 раз в месяц
	Профилактическая работа с семьями воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия</li> <li>Положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете</li> </ul>	1 2	1 раз в месяц

**Выплаты педагогическому персоналу (учитель-логопед).**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Периодичность	
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Ведение документации	способ оформления и ведения документации (компьютерный, рукописный); полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	<ul style="list-style-type: none"> <li>наличие документации по должности в полном объеме;</li> <li>ведение документации с использованием ИКТ;</li> <li>наличие планов, аналитических и отчетных материалов в срок;</li> <li>отсутствие замечаний по ведению документации;</li> <li>оперативное решение возникших проблем по поручению администрации</li> </ul>	1 1 1 1 1	1 раз в месяц
Организация здоровьесберегающей среды	Создание безопасных условий пребывания детей, отсутствие травм, несчастных случаев; эффективное применение здоровьесберегающих технологий.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация работы по применению здоровьесберегающих технологий с детьми</li> <li>Отсутствие травм и несчастных случаев</li> </ul>	1 1	1 раз в месяц
Взаимодействие с детьми ОВЗ	Работа с индивидуальными оздоровительными и образовательными маршрутами	Сопровождение индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов	1 балл за каждый	1 раз в месяц
Социальное партнерство	Взаимодействие с социальными структурами	<ul style="list-style-type: none"> <li>Реализация совместного плана работы</li> </ul>	1 балл за каждый	1 раз в месяц
Кадровое обеспечение	Работа с молодыми педагогами	Участие в проектах, программах, стажерских площадках по работе с молодыми педагогами федерального, краевого, городского, районного уровня	1-3	1 раз в месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Повышение профессиональной компетенции	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>разработка и реализация авторской технологии (комплексы занятий) или ее части;</li> <li>применение современных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками</li> <li>открытое занятие (для педагогов ДОО)</li> <li>изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми, присутствие не менее 3х педагогов); умение детей пользоваться дидактикой</li> </ul>	1-4	1 раз в месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью разного уровня	<ul style="list-style-type: none"> <li>проектировщик;</li> <li>эксперт-аналитик;</li> <li>исполнитель</li> </ul>	1 1	1 раз в месяц
Эффективность работы с родителями	Участие в конкурсах инновационных проектов, профессионального мастерства, творческих конкурсах; представление опыта педагогической работы на разных уровнях	<ul style="list-style-type: none"> <li>призовое место, участие</li> </ul>	1-3	1 раз в месяц
	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	<ul style="list-style-type: none"> <li>оперативное решение возникших проблем</li> </ul>	1-3	1 раз в месяц
Применение современных методов взаимодействия с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	<ul style="list-style-type: none"> <li>оперативное решение возникших проблем</li> </ul>	1-3	1 раз в месяц
	Применение современных методов взаимодействия с родителями	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация семейного клуба, гостинной и др. нетрадиционных форм взаимодействия</li> <li>Создание развивающей среды в группе</li> <li>Своевременное обновление информационно-просветительской среды для родителей (сайт ДОО)</li> </ul>	1-3	1 раз в месяц



Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	<ul style="list-style-type: none"> <li>ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году: - помещения общего пользования; группа, кабинет.</li> <li>текущие ремонтные работы (мелкорочный ремонт во время учебного года),</li> <li>участие в благоустройстве территории ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> <li>- сезонное благоустройство территории ДОУ (озеленение, создание малых архитектурных форм, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм);</li> <li>- сезонное благоустройство участка группы (озеленение, поддержание участка с учётом санитарно-гигиенических норм, дизайн участка).</li> </ul> </li> <li>Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты; выполнение обязанностей члена комиссии; разработка и ведение документации, связанной с работой комиссии</li> </ul>	1-5  1 за каждый	1 раз в квартал  1 раз в месяц
	за расширение зоны обслуживания	<ul style="list-style-type: none"> <li>председатель первичной профсоюзной организации;</li> <li>секретарь по ведению документации;</li> <li>выполнение обязанностей члена профактива.</li> </ul>	1 1 1	1 раз в месяц
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	<ul style="list-style-type: none"> <li>главная роль, ведущий</li> <li>эпизодическая роль</li> <li>изготовление атрибутов для мероприятий, декорирование помещений</li> </ul>	1-5	1 раз в месяц
	Участие в мероприятиях учреждения			1 раз в месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Организация работы логопедической помощи и сопровождения воспитанников, работа с родителями, педагогическим коллективом.	Оказание профессиональной помощи педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	<ul style="list-style-type: none"> <li>проведение круглых столов, тренингов...</li> </ul>	1 за каждый	1 раз в месяц
	Логопедическое сопровождение воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> <li>наличие положительной динамики в развитии детей (январь, май)</li> <li>участие детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы)</li> <li>наличие заключений по проблемам речевого развития детей (характеристики)</li> </ul>	1-5	1 раз в месяц
	Работа с семьями воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> <li>разработка и реализация совместно с родителями (законными представителями) индивидуального образовательного маршрута лица с нарушениями речи</li> </ul>	1 за каждый	1 раз в месяц

Выплаты учебно-вспомогательному персоналу (младший воспитатель).

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Участие в работе по укреплению здоровья воспитанников	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач Создание безопасных условий пребывания детей, отсутствие травм, несчастных случаев; эффективное применение здоровьесберегающих технологий.	Отсутствие травм и несчастных случаев Ежедневное участие в проведении мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (закаливающие процедуры);	1 1	1 раз в месяц
Взаимодействие с детьми, требующими особого внимания	Организация работы по оказанию необходимой помощи на занятиях и по самообслуживанию	Сопровождение ребенка со сложным дефектом, в соответствии со списком утвержденным консилуиумом ПМПк	1 за каждого	1 раз в месяц
Осуществление дополнительных работ	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	<ul style="list-style-type: none"> <li>ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году: помещения общего пользования, группа, кабинет.</li> <li>текущие ремонтные работы (мелкосрочный ремонт во время учебного года),</li> <li>участие в благоустройстве территории ДОУ;</li> <li>сезонное благоустройство территории ДОУ (озеленение, создание малых архитектурных форм, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм);</li> <li>сезонное благоустройство участка группы (озеленение, поддержание участка с учётом санитарно-гигиенических норм, дизайн участка).</li> </ul>	1-5	1 раз в квартал
	за расширение зоны обслуживания	<ul style="list-style-type: none"> <li>Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты; выполнение обязанностей члена комиссии; разработка и ведение документации, связанной с работой комиссии</li> </ul>	1 за каждый	1 раз в месяц
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	<ul style="list-style-type: none"> <li>председатель первичной профсоюзной организации;</li> <li>секретарь по ведению документации;</li> <li>выполнение обязанностей члена профактива.</li> </ul>	1 1 1	1 раз в месяц
Участие в мероприятиях учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>главная роль, ведущий</li> <li>эпизодическая роль</li> <li>изготовление атрибутов для мероприятий, декорирование помещений</li> </ul>	1-5	1 раз в месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Выполнение графиков ежедневных и генеральных уборок, режима проветривания и кварцевания, наличие и соблюдение графика проветривания	отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, персонала, отсутствие жалоб воспитателей.	1-3	1 раз в месяц

**Выплаты учебно-вспомогательному персоналу (делопроизводитель).**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Периодичность
	наименование	индикатор	
Образцовое состояние документооборота	2 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач Отсутствие замечаний по документообеспечению	3 наличие документации в полном объеме; ведение документации с использованием ИКТ; наличие аналитических и отчетных материалов в срок; отсутствие замечаний по ведению документации; оперативное решение возникших проблем по поручению администрации	4 5 1 раз в месяц
Осуществление дополнительных работ	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	<ul style="list-style-type: none"> <li>ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;</li> <li>помещения общего пользования; группа; кабинет.</li> <li>текущие ремонтные работы (мелкосрочный ремонт во время учебного года);</li> <li>участие в благоустройстве территории ДОО;</li> <li>сезонное благоустройство территории ДОО (озеленение, создание малых архитектурных форм, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм);</li> <li>сезонное благоустройство участка группы (озеленение, поддержание участка с учётом санитарно-гигиенических норм, дизайн участка).</li> </ul>	1-5 1 раз в квартал
	за расширение зоны обслуживания	<ul style="list-style-type: none"> <li>Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты; выполнение обязанностей члена комиссии; разработка и ведение документации, связанной с работой комиссии</li> </ul>	1 за каждый
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	<ul style="list-style-type: none"> <li>председатель первичной профсоюзной организации;</li> <li>секретарь по ведению документации;</li> <li>выполнение обязанностей члена профактива.</li> </ul>	1 1 1
Оперативность выполняемой работы	Участие в мероприятиях учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>главная роль, ведущий</li> <li>эпизодическая роль</li> <li>изготовление атрибутов для мероприятий, декорирование помещений</li> </ul>	1-5 1 раз в месяц
	оформление документов в срок	отсутствие замечаний от администрации учреждения.	1-3 1 раз в месяц
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Выплаты за качество выполняемых работ отсутствие замечаний от других ведомств		
		отсутствие замечаний.	5 1 раз в месяц

**Выплаты младшему обслуживающему персоналу (повар).**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Периодичность
	наименование	индикатор	
1	2	3	5
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	<p><b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие замечаний</li> <li>• оперативное устранение замечаний</li> </ul>	4	1 раз в месяц
Осуществление дополнительных работ	<p><b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году: помещения общего пользования, группа: кабинет.</li> <li>• текущие ремонтные работы (мелкорочный ремонт во время учебного года), участие в благоустройстве территории ДОО (озеленение, создание малых архитектурных форм, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм);</li> <li>- сезонное благоустройство территории ДОО (озеленение, создание малых архитектурных форм, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм);</li> <li>- сезонное благоустройство участка группы (озеленение, поддержание участка с учётом санитарно-гигиенических норм, дизайн участка).</li> <li>• Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты; выполнение обязанностей члена комиссии; разработка и ведение документации, связанной с работой комиссии</li> <li>• председатель первичной профсоюзной организации;</li> <li>• секретарь по ведению документации;</li> <li>• выполнение обязанностей члена профактива.</li> <li>• главная роль, ведущий</li> <li>• энциклопедическая роль</li> <li>• изготовление атрибутов для мероприятий, декорирование помещений</li> </ul>	1-5	1 раз в квартал
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	<ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью</li> <li>• за расширение зоны обслуживания</li> <li>• За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива</li> <li>• Участие в мероприятиях учреждения</li> </ul>	1 за каждый	1 раз в месяц
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний	1 1 1	1 раз в месяц
Создание безопасных условий пребывания детей	отсутствие замечаний	1-5	1 раз в месяц
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	отсутствие замечаний	2 3	1 раз в месяц
Качество приготовления пищи	<p><b>Выплаты за качество выполняемых работ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие замечаний при проверках надзорных органов;</li> <li>• отсутствие замечаний со стороны администрации, медперсонала.</li> <li>• отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи</li> </ul>	2 3	1 раз в месяц
Качество приготовления пищи	<ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала;</li> <li>• отсутствие жалоб детей на вкусовые качества блюд (по наблюдениям воспитателей).</li> </ul>	2 3	1 раз в месяц

**Выплаты младшему обслуживающему персоналу (уборщик служебных помещений, сторож, дворник, кастиляница, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие или оперативное устранение замечаний при проверках администрации, медперсонала, комиссии по производственному контролю	<ul style="list-style-type: none"> <li>отсутствие замечаний</li> <li>оперативное устранение замечаний</li> </ul>	2 1	1 раз в месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	<ul style="list-style-type: none"> <li>ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году: - помещения общего пользования; группа, кабинет.</li> <li>текущие ремонтные работы (мелкосрочный ремонт во время учебного года),</li> <li>участие в благоустройстве территории ДООУ: - сезонное благоустройство территории ДООУ (озеленение, создание малых архитектурных форм, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм);</li> <li>сезонное благоустройство участка группы (озеленение, поддержание участка с учётом санитарно-гигиенических норм, дизайн участка).</li> </ul>	1-5	1 раз в квартал
	за расширение зоны обслуживания	<ul style="list-style-type: none"> <li>Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты; выполнение обязанностей члена комиссии; разработка и ведение документации, связанной с работой комиссии</li> </ul>	1 за каждый	1 раз в месяц
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	<ul style="list-style-type: none"> <li>председатель первичной профсоюзной организации;</li> <li>секретарь по ведению документации;</li> <li>выполнение обязанностей члена профактива.</li> </ul>	1 1 1	1 раз в месяц
Участие в мероприятиях учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>главная роль, ведущий</li> <li>эпизодическая роль</li> <li>изготовление атрибутов для мероприятий, декорирование помещений</li> </ul>	1-5	1 раз в месяц	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	<ul style="list-style-type: none"> <li>отсутствие замечаний со стороны администрации, медперсонала.</li> </ul>	2	1 раз в месяц

### Выплаты младшему обслуживающему персоналу (кладовщиц).

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	индикатор	Баллы	Периодичность
1	2	3	4	5
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	<p><b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие или оперативное устранение замечаний при проверках администрации, персонала, комиссии по производственному контролю</li> <li>Отсутствие замечаний по документообороту</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>отсутствие замечаний</li> </ul>	3	1 раз в месяц
Образцовое состояние документооборота		<ul style="list-style-type: none"> <li>отсутствие замечаний со стороны администрации</li> <li>отсутствие замечаний от других организаций</li> <li>оформление документов в срок</li> <li>оперативное решение возникших проблем (при сбоях в поставке продуктов питания)</li> </ul>	1 1 1 1 1	1 раз в месяц
Осуществление дополнительных работ	<p><b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b></p> <p>Участие в проведении ремонтных работ в учреждениях и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью</p> <p>за расширение зоны обслуживания</p> <p>За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива</p> <p>Участие в мероприятиях учреждения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году: помещения общего пользования; группы; кабинет.</li> <li>текущие ремонтные работы (мелкосрочный ремонт во время учебного года);</li> <li>участие в благоустройстве территории ДОУ;</li> <li>сезонное благоустройство территории ДОУ (озеленение, создание малых архитектурных форм, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм);</li> <li>сезонное благоустройство участка группы (озеленение, поддержание участка с учётом санитарно-гигиенических норм, дизайн участка).</li> <li>Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты; выполнение обязанностей члена комиссии; разработка и ведение документации, связанной с работой комиссии</li> <li>председатель первичной профсоюзной организации;</li> <li>секретарь по ведению документации;</li> <li>выполнение обязанностей члена профактива.</li> <li>главная роль, ведущий</li> <li>эпизодическая роль</li> <li>изготовление атрибутов для мероприятий, декорирование помещений</li> </ul>	1-5	1 раз в квартал
Содержание помещений и оборудования в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями; качественная уборка помещений	<p><b>Выплаты за качество выполняемых работ</b></p> <p>Состояние помещений и оборудования в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>отсутствие замечаний со стороны администрации, персонала.</li> </ul>	1 за каждый	1 раз в месяц
			2	1 раз в месяц

**Выплаты учебно-вспомогательному персоналу  
(специалист по закупкам).**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Образцовое состояние документооборота	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	<ul style="list-style-type: none"> <li>наличие документации в полном объеме;</li> <li>ведение документации с использованием ИКТ;</li> <li>отсутствие замечаний по ведению документации;</li> <li>оперативное решение возникших проблем по поручению администрации</li> </ul>	1 1 1 1	1 раз в месяц
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	<b>Выплаты за инициативность и высокие результаты работы</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году;</li> <li>помещения общего пользования; группа; кабинет.</li> <li>текущие ремонтные работы (мелкорочный ремонт во время учебного года);</li> <li>участие в благоустройстве территории ДОУ;</li> <li>- сезонное благоустройство территории ДОУ (озеленение, создание малых архитектурных форм, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм);</li> <li>- сезонное благоустройство участка группы (озеленение, поддержание участка с учётом санитарно-гигиенических норм, дизайн участка).</li> </ul>	1-5	1 раз в квартал
	за расширение зоны обслуживания	<ul style="list-style-type: none"> <li>Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты; выполнение обязанностей члена комиссии; разработка и ведение документации, связанной с работой комиссии</li> </ul>	1 за каждый	1 раз в месяц
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	<ul style="list-style-type: none"> <li>председатель первичной профсоюзной организации;</li> <li>секретарь по ведению документации;</li> <li>выполнение обязанностей члена профактива.</li> </ul>	1 1 1	1 раз в месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>главная роль, ведущий</li> <li>эпизодическая роль</li> <li>изготовление атрибутов для мероприятий, декорирование помещений</li> </ul>	1-5	1 раз в месяц
Оперативность выполняемой работы	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации</li> </ul>	3	1 раз в месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний и предписаний от других ведомств	<ul style="list-style-type: none"> <li>отсутствие замечаний.</li> </ul>	3	1 раз в месяц
Контроль процесса осуществления закупок	исполнение плана закупок	<ul style="list-style-type: none"> <li>отсутствие замечаний.</li> </ul>	3	1 раз в месяц
Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке	Корректирование плана по согласованной потребности в закупке в течении 14 рабочих дней	<ul style="list-style-type: none"> <li>отсутствие замечаний.</li> </ul>	3	1 раз в месяц

**Виды и размеры персональных выплат работникам МАДОУ №317**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности<*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%



2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

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

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

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

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего).

Краевые выплаты воспитателям, 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), и выплат стимулирующего характера).

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

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

**Приложение № 3**  
к Положению о формировании системы оплаты труда  
и стимулирования работников МАДОУ №317  
приложения №2 к коллективному договору МАДОУ №317

**Виды и размеры выплат по итогам работы работникам МАДОУ № 317**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке (баллы)
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	5
		95% выделенного объема средств	7
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнено в срок качественно в полном объеме	5
	Капитальный ремонт	выполнено в срок качественно в полном объеме	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	наличие нестандартных решений	10
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	выполнено в срок	5
		в полном объеме	10
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	стабильная динамика в результатах наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов разработка проектов	10
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	10

**Приложение № 4**  
к Положению о формировании системы оплаты труда  
и стимулирования работников МАДОУ №317  
приложения №2 к коллективному договору МАДОУ №317

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,  
критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений  
заместителям заведующего МАДОУ № 317**

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер к окладу (должностном у окладу)
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	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 требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	10%

Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний	10%
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
	посещаемость детей	не менее 80%	20%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10%
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	20%

<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%
	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	20%
	выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено в срок, в полном объеме	20%
Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Наличие программ, планов и аналитических документов по их реализации	20%
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20%
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20%
	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20%

**Приложение № 5**  
к Положению о формировании системы оплаты труда  
и стимулирования работников МАДОУ №317  
приложения №2 к коллективному договору МАДОУ №317

**Размер персональных выплат  
заместителям заведующего МАДОУ № 317**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории при наличии второй квалификационной категории	20% 15% 10%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	30% 60%
3	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» *	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» *	30%	
3	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» *	40%
4	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20%

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

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

**Приложение № 6**  
к Положению о формировании системы оплаты труда  
и стимулирования работников МАДОУ №317  
приложения №2 к коллективному договору МАДОУ №317

**Размер выплат по итогам работы  
заместителям заведующего МАДОУ № 317**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнено в срок	25%
	Капитальный ремонт	качественно в полном объеме	50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%