

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 25»**

660131, г. Красноярск, ул. Воронова, д. 26; тел.(391)220-29-09, (391)220-39-02; e-mail: dou25@mailkrsk.ru
ОГРН 1022402484510; ИНН/КПП 2465040747/246501001

**Дополнительное соглашение № 3
к Коллективному договору муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 25»
на 2022 - 2025 гг.**

Регистрационный № 5049 от 05.10.2022 г.

От работодателя:
заведующий МАДОУ № 25
Н.Б. Иванишина

01.03.2023 г.



От работников:
председатель первичной профсоюзной
организации:

 - Н.А. Жевлакова
01.03.2023 г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 25» в лице заведующего Н.Б.Иванишиной, с одной стороны, и работники муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 25», в лице председателя первичной профсоюзной организации Н.А.Жевлаковой, с другой стороны, пришли к соглашению внести в коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 25» (регистрационный № 5049 от 05.10.2022 г.) следующие изменения, принятые на основании п. 1.11 Коллективного договора от 05.10.2022 г. № 5049, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 25» (Приложение № 2 к Коллективному договору от 05.10.2022 г. № 5049) изложить в редакции согласно приложения № 1 к настоящему дополнительному соглашению.

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2023 г.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 25»**
660131, г. Красноярск, ул. Воронова, д. 26; тел.(391)220-29-09, (391)220-39-02; e-mail: dou25@mailkrsk.ru
ОГРН 1022402484510; ИНН/КПП 2465040747/246501001

СОГЛАСОВАНО:


Заместитель руководителя
главного управления образования
администрации города Красноярска

Т.В. Авулова
Первичная профсоюзная
организация МАДОУ № 25
Протокол от 01.03.2023 г. № 56
Председатель ППО

Н.А. Жевлакова

УТВЕРЖДАЮ:


Заведующий МАДОУ № 25
Н.Б. Иванишина
Приказ от 01.03.2023 г. № 36

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 25»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» (с изменениями) и устанавливает систему оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 25» (далее - учреждение).

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

- система оплаты труда работников учреждения - совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- основной персонал - работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;
- выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

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

1.6. Размер средств, полученных от 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.

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

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

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным 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 коллективных договорах, локальных нормативных актах.

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 и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
1	2	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-	3621	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	3813 <*>	
2-й квалификационный уровень	4231	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255
	при наличии высшего профессионального образования	7120
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего профессионального образования	7456
<div style="font-size: small; color: blue;"> ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ </div>		
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171

22.02.24 09:59 (MSK)

Сертификат A03D0BC6E5AC55092E3612DF974ADF01

УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 25", Иванищина, Назокат Буриевна
Заведующий

уровень	профессионального образования	
	при наличии высшего профессионального образования	8168
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего профессионального образования	8942

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

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов-служащих:

«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	3 813
2-й квалификационный уровень	4 023
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 231
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 650
2-й квалификационный уровень	5 109
3-й квалификационный уровень	5 608
4-й квалификационный уровень	6 742

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

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

2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 275
2-й квалификационный уровень	3 433
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 813
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109

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

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

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

где

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

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

2.6.4. 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 дошкольных образовательных учреждений	50

2.7. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.6 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.6 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_{\text{здр}} - Q_{\text{стипен}} - Q_{\text{стипт}}$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{здр}}$ - 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;

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

$Q_{\text{ожн}}$ - 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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на 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. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	За ненормированный рабочий день	15%

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

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

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) выплаты за качество выполняемых работ;
- г) персональные выплаты;
- д) выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате персональных стимулирующих выплат.

4.4. 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 пункта 4.12. настоящего раздела.

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

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

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

4.4.2. 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, установить региональную выплату, 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 доплаты 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.

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

4.6. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, 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.

4.7. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

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

4.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.12. 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:

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
2	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
3	свыше 10 лет	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
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 муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
5	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
6	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
7	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, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

718,4 рубля на одного воспитателя.

Краевые выплаты воспитателям, реализующим 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).

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

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

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения:

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	Наличие нестандартных методов организации труда	3
		Проявление инициативы, творчества при организации мероприятий для детей и взрослых	3
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	2
		Отсутствие замечаний по сохранности имущества	2
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Отсутствие обоснованных жалоб от родительской общественности	2
		Отсутствие травматизма	3
		Взаимодействие с родителями на высоком уровне	2
		Отсутствие в соответствующем периоде замечаний администрации, надзорных органом	3
		Работа с детьми ОВЗ	3
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Участие в реализации проектов	2
		Проявление инициативы и творчества при организации проектной деятельности	3
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие в мероприятиях внутри учреждения (подготовка ДОУ к началу нового учебного года и пр.) - за каждый	3
		Участие в городских региональных и пр. Мероприятиях - за каждый	2
		Работа в особых санитарно-эпидемиологических условиях	2

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: $C = C1 \text{ балла} \times B_i$,

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

C1 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).

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

$$C1\text{балла} = \left(\sum_{i=1}^n \frac{Q_{\text{стим}}? Q_{\text{стимрук}}}{SUMB_i} \right)$$

где: Qстим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

Qстимрук - 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, Qстим1 = Qзп - Qгар - Qотп,

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.

Qотп = Qбаз x Nотп / Nгод,

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 осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ.

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителям руководителя учреждения необходимо обеспечить неперевышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.11 настоящего Положения, при условии выполнения руководителем, заместителями руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ

ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		1 группа по оплате труда	2 группа по оплате труда	3 группа по оплате труда	4 группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
1	Муниципальные образовательные и иные учреждения отрасли "Образование" (за исключением централизованных учреждений по ведению централизованного бухгалтерского учета)				
1.1	Муниципальные бюджетные и автономные образовательные учреждения отрасли "Образование"	2,2 - 2,6	1,8 - 2,2	1,6 - 1,7	1,3 - 1,5

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

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемым в примерных положениях об оплате труда, и порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

6.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя этого учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

6.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя, его заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.8. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, его заместителей устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

6.9. Выплаты стимулирующего характера для руководителя, заместителей руководителя учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете учреждения.

6.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, определяется в примерных положениях об оплате труда, но не выше предельного количества должностного оклада руководителя учреждения, учитываемого при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, указанного в таблице, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями:

ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения в год
1	2	3
1	Муниципальные образовательные учреждения и иные учреждения отрасли "Образование" (за исключением специализированных учреждений по ведению централизованного бухгалтерского учета и учреждений по обеспечению образовательных потребностей и интересов детей в учреждениях отрасли "Образование")	до 40,0

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

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

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

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

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

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

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

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

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

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

6.18. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
2	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
3	документ подписан ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%

Заведующий

22.02.24 09:59 (MSK)

Сертификат A03D0BC6E5AC55092E3612DF974ADF01

6.19. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев. Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, в %
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень исполнения муниципального задания	процент исполнения муниципального задания	от 86,8 % до 95%	70%
		от 95,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

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

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

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

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

6.25. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.11 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих

критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно.

Документ подписан электронной подписью

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад № 25", Иванишина Назокат Буриевна,

22.02.24 09:59 (MSK)

Сертификат A03D0BC6E5AC55092E3612DF9744DF01

Заведующий

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

6.26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в следующем размере:

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель	2,7
2	Заместитель руководителя	2,2

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику при наличии действующего коллективного договора (изменений к нему), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

7.2. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей муниципального автономного учреждения и представление указанными лицами данной информации определяется в порядке, установленном иными правовыми актами города.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ № 25

Стимулирующие выплаты

(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения

Должности	Критерии оценки	Условия		Баллы (*)	
		Наименование	Индикатор		
Обслуживающий персонал: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, машинист по стирке белья, сторож, подсобный рабочий, уборщица, завхоз	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Выполнение дополнительных работ	Ремонтные работы; погрузочно-разгрузочные работы; работы по благоустройству и озеленению территории	5 часов в месяц	5
			10 часов в месяц	10	
			15 часов в месяц	15	
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0 замечаний	10	

Заведующий

Сертификат A03D0BC6E5AC55092E3612DF974A DF01

помещений	Представительство в коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, комиссии и пр. (за каждый)	Постоянно	2	
	Позиционирование сотрудника в конкурсах различной направленности	Участие в профессиональных и непрофессиональных конкурсах	Участие	5	
			Призовое место	10	
	Проведение мероприятий в учреждении различной направленности	Участие в мероприятиях учреждения	Помощь в подготовке или непосредственное участие в мероприятиях	5	
		Выполнение поручений	Качественно, в полном объеме	3	
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	5	
			Работа в контрольно-аналитическом режиме	2	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественное проведение генеральных уборок	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	10	
		Качественное проведение генеральных уборок		5	
Соблюдение правил по охране труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	100%	2		
Кладовщик, кастелянша	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Не менее 5 часов в месяц	5	
	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным циклическим меню	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора и администрации ДООУ, отсутствие жалоб, замены продуктов	0 замечаний	5	
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0 замечаний	5	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписания контролирующих органов	Отсутствие предписаний	10	
			Устранение предписаний в установленные сроки	5	
			Работа в контрольно-аналитическом режиме	5	
	Представительство в коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, комиссии и пр. (за каждый)	регулярно	2	
	Позиционирование сотрудника в конкурсах различной направленности	Участие в профессиональных и непрофессиональных конкурсах (за каждый)	Участие	5	
Призовое место			10		
Проведение мероприятий в учреждении различной направленности	Участие в мероприятиях учреждения	Пошив костюмов (по количеству)	10		
		Изготовление элементов костюма	3		
		Изготовление атрибутов (по количеству)	2		
		Помощь в оформлении помещения	2		
		Пошив спец.одежды (по количеству)	5		
		Пошив портьер (по количеству)	10		
		Пошив постельного белья (по количеству)	10		
		Выполнение поручений	Качественно, в полном объеме (за каждый)	3	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественное проведение генеральных уборок	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	5		
	За особые условия труда		5		
Соблюдение правил по ОТ, ТБ, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний	0 замечаний	2		
<p>ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</p> <p>Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад № 257" Ивдлинска-Назакат Буривна</p> <p>Заведующий</p>					

	другими ведомствами	администрации ДОУ		
	Выполнение работ повышенной юридической и материальной ответственности	Образцовое ведение документации, своевременное предоставление бухгалтерской отчетности	Без замечаний	10
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	5
			Работа в контрольно-аналитическом режиме	2
	Обеспечение сохранности технологического оборудования	Отсутствие замечаний	0	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	5
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5
				5
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов		
	Позиционирование сотрудника в конкурсах различной направленности	Участие в профессиональных и непрофессиональных конкурсах (за каждый)	Участие/призовое место	5/10
	Проведение мероприятий в учреждении различной направленности	Выполнение поручений (за каждый)	Качественно, в срок	3
		Участие в мероприятиях учреждения (за каждый)	Помощь в подготовке или непосредственное участие в мероприятиях	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений, участка в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	5
				5
Качественное приготовление пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи			
Учебно-вспомогательный персонал: младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний мед.персонала, администрации учреждения по результатам оперативного, тематического контроля	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в создании безопасных инфраструктурных условий образовательной деятельности	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, погрузочно-разгрузочные работы	Подготовка помещений, территории ДОУ к новому учебному году, /к Л.О.П.	5/5
			Ремонтные работы	5
			Работы по благоустройству и озеленению	3
		Погрузочно-разгрузочные работы	5	5
	Представительство в коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, комиссии и пр. (за каждый)	регулярно	2
	Позиционирование сотрудника в конкурсах различной направленности	Участие в профессиональных и непрофессиональных конкурсах (за каждый)	Участие/ призовое место	5/10
	Проведение мероприятий в учреждении различной направленности	Выполнение поручений (за каждое)	Качественно, в полном объеме	3
		Проведение досугов, праздников и пр. мероприятий для детей	Помощь в подготовке и проведении мероприятий: оформление музыкального зала, спортивного зала, холлов, групп (за каждый); изготовление атрибутов к костюмам, играм и пр. (не менее 3-х); участие в качестве персонажа (за	2

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 25", Иванишина Назокат Буриевна,

22.02.24 09:59 (MSK)

Сертификат А03Д0ВС0Е5АС55092Е3612DF974ADF01х); участие в качестве персонажа (за

Заведующий

			1 утренник); фото и видео отчеты и прочее (за каждый)		
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	10	
			Пополнение, обновление ПРС в рамках ОП и тематического планирования	5	
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний по результатам оперативного контроля и плановых проверок	5	
	Сохранение материальных ценностей	Отсутствие замечаний комиссии	Отсутствие замечаний по сохранению материальных ценностей по результатам инвентаризации	5	
Учебно-вспомогательный персонал: секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	5	
			Выстроенная система хранения архивных документов	5	
			Своевременное предоставление информации в органы государственной и муниципальной власти	5	
			Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	5	
			Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	5	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Постоянно, без замечаний	5	
	Проведение мероприятий в учреждении различной направленности	Выполнение поручений	Качественно, в срок	5	
			Участие в мероприятиях	5	
			Непосредственное участие в мероприятии	5	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимодействий с сотрудниками учреждения	Отсутствие замечаний	5	
	Специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма		контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	5	
			отсутствие травм	5	
проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности		оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	2	
			свыше 1	5	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам		оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	5	
инициативный подход к работе		предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	1	
выплаты за качество выполняемых работ					
соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и правил охраны труда		обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	2	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 27", г. Иваницина Назвайт, Иваницина, Заведующий

22.02.24 09:59 (MSK)

Сертификат A03D0BC6E5AC55092E3612DF974ADF01

	распорядка				
Специалист по закупкам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	обеспечение закупок для нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	3	
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам			своевременное и полное предоставление отчетности
	экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения		2
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%		3	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	3	
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	4	
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	3	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Техник- программист	Оперативность выполняемой работы	Отсутствие замечаний по техническому обеспечению документооборота	Отсутствие замечаний	5	
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний	5	
	Эффективность работы	Своевременная установка (обновление) программного обеспечения/ поддержка работы локальной сети	Отсутствие замечаний по ведению	3	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Своевременное выполнение поручений, в полном объеме		3
	Участие в подготовке мероприятий	Помощь в подготовке мероприятий		3	
Выплаты за качество выполняемой работы					
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Содержание помещения в соответствии требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний	3	
	Ведение документооборота на высоком качественном уровне	Поддержание бесперебойного документооборота	Отсутствие замечаний	5	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
«Педагогические работники. Мультиязычные информационные ресурсы»	Мультиязычные информационные ресурсы	Мультиязычные информационные ресурсы	Мультиязычные информационные ресурсы	Мультиязычные информационные ресурсы	
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 25»	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 25»	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 25»	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 25»	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 25»	
Заведующий	Заведующий	Заведующий	Заведующий	Заведующий	

физической культуре	детей	здоровьесбережению детей в ДОУ	способствующих сохранению здоровья детей, в рамках программы по здоровьесбережению	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения детей	Участие в смотрах-конк., соревн-х, фестивалях и пр.	Участие детей/ призовое место в мероприятиях на разном уровне: округа; района; города (за 1 мероприятие)	2/3
	Эффективность работы с родителями	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты образовательного процесса, достижения детей	Наличие отчетных мероприятий (утренники, праздники, досуги, Дни открытых дверей и пр.)	2
			Нетрадиционные формы предъявления родителям результатов образовательного процесса	2
	Представительство в коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, комиссии и пр. (за каждый)	Участие в творческой, рабочей группе, комиссии ДОУ, района	1
			Ведение дополнительной документации (протоколов, отчетов и пр.)	1
	Проведение мероприятий в ДОУ различной направленности	Выполнение поручений	Качественно, в полном объеме	1
		Участие в подготовке и (или) проведении мероприятий	Подготовка материала для сайта ДОУ/поддержание в актуальном состоянии личной страницы на сайте ДОУ	1
			Организация и проведение мероприятий для детей различной направленности	1
			Помощь в подготовке и проведении мероприятий: оформление помещений (за каждый), изготовление атрибутов (не менее 3-х), участие в качестве персонажа (за 1 утренник); фото или видео отчеты; составление презентаций; помощь в организации и пр. (за каждый)	1
			Участие в проектах, акциях, выставках на уровне ДОУ, округа, района; призовое место в ДОУ	2
	Позиционирование педагога в непрофессиональных конкурсах различной направленности	Участие педагога в непрофессиональных конкурсах различной направленности	Участие	2
			Призовое место	3
	Участие в создании безопасных условий образовательной деятельности	Создание инфраструктурных условий	Микросреда ДОУ (подготовка РППС к УВП)	3
			Макросреда ДОУ	3
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Выстраивание ВОП в соответствии с ООП, проведение специально организованной деятельности высокого качества	Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов по результатам оперативного, тематического контроля и плановых проверок	2
			Проявление инициативы, творчества при организации РППС зала (ДОУ)	2
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие/ призовое место в профессиональных конкурсах	3/5
			Участие/ призовое место в конкурсе «Воспитатель года»	10/20
		Работа в профессиональных объединениях и сообществах педагогов	Продуктивное участие в работе МАДОУ, округа, района, города (за каждый)	3
			Руководство	2
Обобщение, презентация, тиражирование опыта		Демонстрация эффективных приемов, технологий, методик, форм работы; инновации при организации РППС (творческий отчет, мастер-класс, педсовет, педагогический форум, собрание, конференция, семинар и пр.) – за каждый	3	
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 25" , Иванишина Назкат Буриевна, Заведующий		22.02.24 09:59 (MSK) Сертификат A03D0BC6E5AC55092E3612DF974A0F01 Публикации, изданные пособия,		

		буклеты, дистанционный материал; участие в интернет-конкурсах (за каждый)	1
	Проведение досуговых мероприятий с детьми	Высокий уровень подготовки, организации мероприятия	2
Участие в инновационной деятельности	Разработка и(или) внедрение авторских программ, проектов, ведение исследовательской д-ти	Разработка и (или) внедрение программ, проектов, новых технологий, форм, методов, приемов при организации образоват.процесса с предъявлением результатов	3
		Участие в разработке: Образовательной программы/Программы по Здоровью/Программы развития и пр. (оформленность материала) – за каждый	1

Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Высокий уровень посещаемости	Высокий уровень посещаемости	От 75-79%	2
			от 80% и выше	3
	Организация работы созданию безопасных условий пребывания детей в ДОУ	Информирование руководителя ДОУ о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью	Своевременно	1
		Информирование руководителя о правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных в отношении воспитанников их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением, оказывающим отрицательное влияние на воспитанников	Своевременно	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в смотрах-конкурсах, соревнованиях на уровне округа, района, города	Призовое место (за 1 мероприятие)	3
			Участие/интернет-конкурсах (за 1 меропр.)	2/1
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и(или) внедрение авторских программ, проектов, ведение исследовательской деятельности	Разработка и (или) внедрение программ, проектов; новых технологий, форм, методов, приемов при организации обр.проц.(представление результ.) – за каждый	3
			Разработка отдельных частей программы	Образовательной программы/Программы по Здоровью/Программы развития и пр. (оформленность материала)
	Эффективность работы с родителями	Организация работы с родителями в рамках ДОУ	Внедрение, использование нетрадиционных форм работы с родителями (клуб, гостиная, проектная деятельность, пр.)	2
			Привлечение родителей к укреплению мат.-технической базы, помощи в создании ППС группы, ДОУ	2

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 25", Иванишина Назкат Буриева, Заведующий

22.02.24 09:59 (MSK)

Свидетельство А03D0105E54G5600E3612DF974ADF01
помощи в создании ППС группы, ДОУ

Участие в создании безопасных условий образовательной деятельности	Создание инфраструктурных условий	Микросреда ДОУ (подготовка РППС к УВП)	3
		Макросреда ДОУ	3
	Работа на временной основе в объединенных группах	В полном объеме в течение всего периода (месяца)	2
	Осуществление образовательной деятельности в группе, в состав которой входят дети с ОВЗ	В полном объеме в течение всего периода (месяца)	2
Представительство в коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, комиссии и пр.	Участие в творческой, рабочей группе, комиссии ДОУ, района (за каждый)	1
		Ведение дополнительной документации (протоколов, отчетов и пр.)	1
Проведение мероприятий в ДОУ различной направленности	Оперативное выполнение поручений	Качественно, в полном объеме	1
	Участие в подготовке и (или) организации мероприятий	Подготовка материала для сайта ДОУ	1
		Организация и проведение мероприятий для детей различной направленности	1
		Помощь в подготовке и проведении мероприятий: оформление помещений (муз.зал, спортзал, группы, холлы) – за каждый; подготовка костюмов и атрибутов (не менее 3-х); участие в качестве персонажа (за 1 утренник); фото или видео отчеты; составление презентаций; помощь в организации и прочее (за каждый)	1
	Участие в проектах, акциях, выставках на уровне ДОУ, округа, района/призовое место в ДОУ, округе, районе	2/3	
Позиционирование педагога в непрофессиональных конкурсах различной направленности	Участие педагога в непрофессиональных конкурсах различной направленности	Участие	2
		Призовое место	3
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с ООП, проведение специально организованной деятельности высокого качества	Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов по результатам оперативного тематического контроля и плановых проверок	2
		Проявление инициативы, творчества при организации ППРС группы (ДОУ)	2
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие в профессиональных конкурсах	3
		Призовое место в конкурсе	5
		Участие/ победа в конкурсе «Моя педагогическая инициатива»	10/20
	Работа в профессиональных объединениях и сообществах педагогов	Продуктивное участие в работе	3
		Руководство	2
	Обобщение, презентация, тиражирование опыта	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	2
		Демонстрация эффективных приемов, технологий, методик, форм работы; инновации при организации ППРС (творческий отчет, мастер-класс, педсовет, педчас, форум, собрание, конференция, семинар и пр.)	3
		Публикации, изданные пособия, буклеты, дистанционный материал; участие в интернет-конкурсах; поддержание в актуальном состоянии сайта ДОУ (за каждый)	1

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 25", Иванишина Назкат Буриева,
Заведующий

22.02.24 09:59 (MSK)

Соприимт А03D0865E5AC55092E3612DF974ADF01
сайте ДОУ (за каждый)

		Работа по наставничеству	Согласно утвержденного плана работы	2
		Проведение досуговых мероприятий с детьми	Высокий уровень подготовки, организации мероприятия	2
Педагогические работники: педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Система работы по сохранению и укреплению восстановлению психического здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического здоровья детей	Организация, проведение / участие в праздниках, мероприятиях (Дни открытых дверей, недели психологии и пр.)	2/1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность работы с родителями	Организация и участие в создании нетрадиционных форм работы с родителями	Наличие нетрадиционных форм взаимодействия и сотрудничества с родителями (мастер-класс, клуб, гостиная, выпуск газеты)	2
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогической коррекции, работа с родителями, пед.коллективом	Профилактическая работа по адаптации вновь прибывших детей/ в период подготовки детей к школе	2
		Работа в ПМПк учреждения	Планирование деятельности, оформление протоколов ПМПк и пр. отчетной документации	2
	Представительство в коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, комиссии и пр.	Участие в творческой, рабочей группе, комиссии ДОУ, района (за каждый)	1
			Подготовка отчетной документации (акты, справки, протоколы и пр., не предусмотренных Д.И.)	1
	Участие в создании безопасных условий образовательной деятельности	Создание инфраструктурных условий	Микросреда ДОУ (подготовка РППС к УВП)	3
			Макросреда ДОУ	3
	Проведение в ДОУ мероприятий различной направленности	Участие в организации и проведении мероприятий	Организация и проведение мероприятий для детей различной направленности	1
			Помощь в подготовке и проведении мероприятий: оформление помещений, изготовление атрибутов – не менее 3-х, участие в качестве персонажа (за 1 утренник) фото или видео отчеты; составление презентаций; помощь в организации и пр. (за каждый)	1
Подготовка материала для сайта ДОУ/поддержание в актуальном состоянии личной страницы на сайте ДОУ			1	
Участие в проектах, акциях, выставках (ДОУ, округ, район и т.д.)/призовое место			2/3	
Оперативное выполнение поручений			Качественно, в полном объеме (за каждое)	1
Позиционирование педагога в непрофессиональных конкурсах различной направленности			Участие в непрофессиональных конкурсах, соровн-х	Участие в непрофессиональных конкурсах, соревнованиях (за каждый)
		Призовое место		3
Участие в инновационной деятельности		Разработка и внедрение авторских программ, проектов, ведение исследовательской д-ти	Разработка и внедрение программ, проектов, новых технологий, форм, методов, приемов при организации образоват. процесса с предъявлением результатов – за каждый	3
			Участие в разработке: образовательной программы/Программы по здоровью/Программа «Здоровье» пр. (оформленность материала) – за	1

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 25", Иванишина Назокат Буриевна,

Заведующий

22.02.24 09:59 (MSK) 3612DF974ADF01

			каждый	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация психолого-педагогической деятельности в соответствии с ООП, проведение НОД высокого качества	Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов по результатам оперативного, тематического контроля и плановых проверок	2	
		Проявление инициативы, творчества при организации ППРС кабинета (ДОУ)	2	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие/ призовое место в профессиональных конкурсах	3/5	
		Участие в конкурсе «Воспитатель года», в «Конкурсе профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов)»	10	
	Работа в профессиональных объединениях и сообществах педагогов	Продуктивное участие в работе МАДОУ, округа, района, города	3	
		Руководство	2	
	Обобщение, презентация, тиражирование опыта	Демонстрация эффективных приемов, технологий, методик, форм работы, инновации при организации РППС (творческий отчет, мастер-класс, педсовет, педчас, форум, собрание, конференция, семинар и пр.) – за каждый	3	
Публикации, изданные пособия, буклеты, дистанционный материал; участие в интернет-конкурсах (за каждый)		1		
Проведение досуговых мероприятий с детьми	Высокий уровень подготовки, организации мероприятия	2		
Педагогические работники: старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образоват-й деятельностью	За участие/ призовое место в разработке и реализации проектов, программ	Уровень: ДОУ	2/3	
		Округ, район, город, край, РФ		
Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья воспит-ов	Разработка программ здоровья/оздоровительных проектов	2	
		Организация и осуществление контроля в ДОУ	1	
Обеспечение методического уровня организации ОП	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа	План работы и результаты. Оформленность материала	2	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности	Разработка (и/или) внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы /Реализация программного содержания/Представление результатов реализации программ	3	
		Оформленность методического материала	2	
	Разработка отдельных частей программы (образовательной, здоровья, Программы развития)	Оформленность методического материала	2	
	Руководство творческими группами, объединениями	Наличие протоколов заседаний, актов, отчетов и пр.	2	
Тиражирование опыта	Публикации, наличие методических разработок, статей.	2		
		Организация методической помощи педагогам	1	
Осуществление дополнительных работ, увеличение объема выполняемой работы	Выполнение поручений	Качественно, в срок	2	
		Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Оформление помещений / подготовка костюмов / подбор сценарного материала /Изготовление атрибутов/Пошив костюмов и пр.Исполнение ролей (1 утренник)	1
Участие в творческих, спортивных			2	
<p>ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</p> <p>МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 25", Иванишина Назокат Буриевна,</p> <p>Заведующий</p> <p>22.02.24 09:59 (MSK) Сертификат: A03D0BC6E5AC55092F3612DF974ADF01</p>				

		мероприятиях среди работников ДОУ		
	Подготовка материалов для сайта	фото, видео отчеты, информация	1	
	Ведение документации	Ведение протоколов педсоветов, общего собрания трудового коллектива, общего родительского собрания.	1	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Работа с родителями	Организация и проведение мероприятий, способствующих психолого – педагогическому просвещению родителей, активизации совместного взаимодействия.	Наличие плана, сценария, конспекта мероприятий. Соблюдение графика.	2	
		Акции, мастер – классы, круглые столы, родительские клубы, гостиные, проекты, практикумы (общие по ДОУ)	2	
Высокий уровень педмастерства	Демонстрация инновационных форм, приемов	Организация открытых мероприятий в соответствии с ФГОС ДО	2	
	Проявление инициативы, творчества при организации ППРС групп, ДОУ	Высокий уровень организации ППРС групп, ДОУ	33	
	Демонстрация педагогического опыта	Педсоветы, мастер-классы, открытые мероприятия, конференции, творческие отчеты	2	
	Проведение досуговых мероприятий с детьми	Высокий уровень организации	2	
	Участие (личное и (или) сопровождение педагогов) в конкурсах профессионального мастерства	Участие на различных уровнях Победа в конкурсах	3 5	
Педагогические работники: воспитатель (инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, старшего воспитателя, педагога психолога, учителя логопеда) ДОУ услуг	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Высокий уровень посещаемости	Высокий уровень посещаемости	От 75-79% от 80% и выше	2 3
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Достижения воспитанников	Участие в смотрах-конкурсах, соревнованиях на уровне округа, района, города	Призовое место (за 1 мероприятие)	3
			Участие/интернет-конкурсах (за 1 меропр.)	2/1
	Эффективность работы с родителями	Организация работы с родителями в рамках ДОУ	Внедрение, использование нетрадиционных форм работы с родителями (клуб, гостиная, проектная деятельность, пр.)	2
	Участие в создании безопасных условий образовательной деятельности	Создание инфраструктурных условий	Микросреда ДОУ (подготовка РППС к УВП)	3
			Макросреда ДОУ	3
	Проведение мероприятий в ДОУ различной направленности	Оперативное выполнение поручений	Качественно, в полном объеме	1
			Подготовка материала для сайта ДОУ	1
			Организация и проведение мероприятий для детей различной направленности	1
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации платных доп-услуг	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с ООП, проведение специально организованной деятельности высокого качества	Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов по результатам оперативного тематического контроля и плановых проверок	2
			Проявление инициативы, творчества при организации ППРС группы (ДОУ)	2
			Участие в конкурсах профессионального мастерства	3
Призовое место в конкурсе			5	
		Участие (победа в конкурсе «Моя педагогическая инициатива»)	10/20	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 25", Иванишина Назкат Буриева, Заведующий

22.02.24 09:59 (MSK)

Сертификат А03D08C6E54C55892E36120F921AD F01

	Обобщение, презентация, тиражирование опыта	Демонстрация эффективных приемов, технологий, методик, форм работы; (творческий отчет, мастер-класс, педсовет, педчас, форум, собрание, конференция, семинар и пр.)	3
		Публикации, изданные пособия, буклеты, дистанционный материал; участие в интернет-конкурсах; поддержание в актуальном состоянии личной страницы на сайте ДОУ (за каждый)	1
	Проведение досуговых мероприятий с детьми	Высокий уровень подготовки, организации мероприятия	2

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ № 25

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.
2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

$$DO_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где:

DO_{ср} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

DO_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ № 25

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя и его заместителей

Критерии оценки эффективности и качества деятельности заведующего	Критерии оценки эффективности и качества деятельности	Условия		Предельный размер выплат к окладу
		наименование	индикатор	
		1	2	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад № 25" Иванищина Назока Вурдана

Заведующий

22.02.24 09:59 (MSK)

Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей
Сертификат A03D0BC6E5AC55092E3512DF974ADF01

			услуг	
			Отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%
			Приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		Реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	Исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	10%
		Доступность информации о деятельности учреждения	Полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		Дизайн образовательной среды	Инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов.	7%
		Качество образовательной среды	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций	5%
		внедрение эффективных практик управления	Наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)	3%
			Наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами	7%
		Тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок	Наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
	Кадровое обеспечение	Позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах «Воспитатель года»; «Лучший педагог дополнительного образования»; «Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)»; «Молодой воспитатель»; «Хочу стать руководителем»	Наличие участников Наличие победителей	5% 10%
		Выполнение протокольных поручений	В полном объеме, без замечаний 1 поручение-5%, но не более 20% (кроме новостроек)	5%
		Представительство в городских коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		Позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления, публикации руководителя ОУ	2% 5%
		Управленческое наставничество	Участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами.	7%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Образовательные результаты	Учебные результаты	Наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО)	10%
		Внеучебные результаты	Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень, региональный уровень муниципальный уровень, но не более 10	6% 4% 3%
		Воспитательная работа	Укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой 85-К по состоянию на 31 декабря	10%
<p>ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 25", Иванишина Назокат Буриевна, Заведующий</p> <p style="text-align: right;">22.02.24 09:59 (MSK) 100% Сертификат A03D0BC6E5AC55092E3612DF974ADF01 менее 100%- 0%</p>				

			Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			Положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников, семей), стоящих на учете в КДН	2%
			Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Организационная и финансово-хозяйственная деятельность	Осуществление закупочной деятельности	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а так же по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%
		Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	5%
			Предоставление платных образовательных услуг: по постановлению города по индивидуальным тарифам	5% 10%
		наличие контрактов с ГЧП:	До 100 детей От 100 до 150 детей Более 150 детей	5% 8% 10%
		Приведение в соответствии с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	Отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%
Критерии оценки эффективности и качества деятельности заместителя заведующего по УВР	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Инфраструктурные условия	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие несчастных случаев, травматизма детей	3%
			Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%
		Реализация плана мероприятий в соответствии с «Дорожной картой»	Исполнение мероприятий по плану образовательной организации в соответствии с «Дорожной картой» развития МСО	10%
		Доступность информации о деятельности учреждения	Полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		Дизайн образовательной среды	Включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%
	Кадровое обеспечение	Качество образовательной среды	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
		Внедрение эффективных управленческих практик	Наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки, в том числе по работе с молодыми педагогами	7%
		Тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	Наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
		Участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	Наличие участников	Наличие победителей
Наличие победителей			10%	
Наличие высококвалифицированных кадров		Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	5%	
Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений		В полном объеме, без замечаний 1 поручение-5%, но не более 20%	5%	
Представительство в различных коллегиальных органах и группах		Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%	
	Позиционирование учреждения, достижение	Выступления, публикации, личное участие в профессиональных конкурсах		

документ подписан электронной подписью

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад № 25", Иванишвили И.А. 22.02.24 09:59 (MSK) Сертификат A03D0BC6E5AC55092E3592DF974ADF01
Заведующий

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Образовательные результаты	Учебные результаты	Наличие реализованных мероприятий в рамках проектов вариативной части ООП ДО	10%	
	Внеучебные результаты	Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень, региональный уровень, муниципальный уровень, но не более 10%	6% 4% 3%	
		Воспитательная работа	Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			Положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников, семей), стоящих на профилактическом учете	2%
	Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%		
	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Разработка локальных актов учреждения	Своевременно, в полном объеме	3%
Критерии оценки эффективности и качества деятельности заместителя заведующего по АХР	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Взаимодействие с другими ведомствами (Крайстат, центр занятости, пенсионный фонд и пр.) – за каждый	Своевременно, в полном объеме	3%
		Выплаты за качество выполняемых работ		
	Организационная деятельность	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	5%
Предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам			5% 10%	
	Приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных актов по вопросам, относящимся к компетенции ДОУ	Отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%	
Критерии оценки эффективности и качества деятельности заместителя заведующего по АХР	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%	
		Отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%	
		Приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%	
	Инфраструктурные условия	Доступность информации о деятельности образовательного учреждения	Полнота и актуальность информации на официальном сайте по разделам «Безопасность», «Материально-техническое оснащение», «Доступная среда», «Финансово-хозяйственная деятельность»	5%
		Качество образовательной среды	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
	Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	В полном объеме, без замечаний 1 поручение-5%, но не более 20%	5%	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Организационная деятельность	Административно-хозяйственная работа	Помощь в подготовке и проведении мероприятий для детей и взрослых	10%	
	Приведение в соответствие с действующим законодательством ранее	Отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего	10%	

	изданных локальных актов по вопросам, относящимся к компетенции ДОУ	законодательство по результатам проверок надзорных и контролирующих органов		
	Участие в различных коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты, комиссии различного уровня	5% 10%	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Организационная и финансово-хозяйственная деятельность	Осуществление закупочной деятельности	Отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	5%	
	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов	10%	
	Взаимодействие с другими ведомствами (Крайстат, центр занятости, пенсионный фонд и пр.) – за каждый	Своевременно, в полном объеме, без замечаний	3%	
	Эффективность деятельности		Сохранение материальных ценностей (отсутствие замечаний по итогам инвентаризации)	5%
			Выполнение работ повышенной юридической ответственности, материальной ответственности	5%
Плановое исполнение бюджета			5%	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 25"**, Иванишина Назкат Буриевна,
Заведующий

22.02.24 09:59 (MSK)

Сертификат A03D0BC6E5AC55092E3612DF974ADF01