

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№ 4914 от 18.01.2022 г.

*муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №257
комбинированного вида»*

От работодателя:

Заведующий муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 257
комбинированного вида»



Нестерова

« 07 » 07 2023 г.

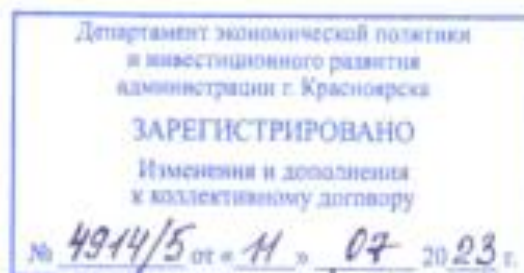
От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 257
комбинированного вида»

 С.Н. Трофимова

« 07 » 07 2023 г.

МП



Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 257 комбинированного вида» в лице заведующего Нестеровой Елены Станиславовны, с одной стороны, и работники муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 257 комбинированного вида» в лице председателя первичной профсоюзной организации Трофимовой Светланы Николаевны, с другой стороны, пришли к соглашению, в связи с изменениями в трудовом законодательстве РФ внести в коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 257 комбинированного вида» (регистрационный № 4914 от 18.01.2022 г.) следующие изменения и дополнения, согласованные с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МАДОУ № 257 (протокол заседания № 05 от 07.07.2023 г.):

1. Приложение № 2 к коллективному договору

«Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 257 комбинированного вида» изложить в следующей редакции (приложение 1 к настоящим изменениям и дополнениям к коллективному договору № 4914 от 18.01.2022 г.).

2. Приложение № 7 к коллективному договору

«Перечень рабочих мест и доплат за вредные условия труда по результатам СОУТ» изложить в следующей редакции (приложение 2 к настоящим изменениям и дополнениям к коллективному договору № 4914 от 18.01.2022 г.).

3. Приложение № 13 к коллективному договору

«Корпоративная программа укрепления здоровья сотрудников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 257 комбинированного вида» на 2023-2025 г. включить в качестве приложения № 13 (приложение 3 к настоящим изменениям и дополнениям к коллективному договору № 4914 от 18.01.2022 г.).

4. Настоящие изменения и дополнения применяются к правоотношениям с 01 июля 2023 года.

СОГЛАСОВАНО:
Заместитель руководителя главного
управления образования
администрации города Красноярска

Т.В. Авулова
_____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ № 257


Е.С. Нестерова
_____ 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ № 257


С.В. Трофимова
Протокол заседания № 4
« 30 » июня 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 257 комбинированного вида»

г. Красноярск,
2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

	Стр.
I. Общее положение	3-4
II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.....	5-6
III. Выплаты компенсационного характера	6-7
IV. Выплаты стимулирующего характера	7-11
V. Единовременная материальная помощь	11
VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя...	11-16
<u>Приложение №1</u>	
Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников	17-18
<u>Приложение № 2</u>	
Виды и размер персональных выплат руководителю, заместителям руководителя, работникам учреждения	19-20
<u>Приложение № 3</u>	
Размер выплат по итогам работы работникам	21
<u>Приложение №4</u>	
Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для работников	22-48
<u>Приложение №5</u>	
Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных образовательных учреждений	49
<u>Приложение №6</u>	
Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей руководителя	50-55
<u>Приложение №7</u>	
Размер выплат по итогам работы руководителю, заместителям руководителя	56

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 257 комбинированного вида» (далее по тексту – Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 257 комбинированного вида» (далее по тексту - ДОУ) координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города Красноярск. Настоящее положение разработано на основании Постановления администрации г. Красноярск от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск»

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), коллективного договора, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в ДОУ. Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярск, Постановлением администрации г. Красноярск от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск», п.7.1. раздела VII. «Особенности установления системы оплаты труда для муниципальных автономных учреждений города Красноярск». Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (Постановление Главы г. Красноярск от 06.11.2013 г. № 619). Действие настоящего Положения направлено на повышение материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышение качества работы, рост профессионального мастерства работников, а также с целью социальной защиты и материальной поддержки сотрудников ДОУ

1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников (Постановление Главы г. Красноярск от 19.04.2010 г. № 176).

1.4. 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.

1.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников, принимаются руководителем ДОУ с учетом мнения

представительного органа работников (Общего собрания трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации ДОУ).

1.6. Заведующий ДОУ организует информирование работников и разъяснительную работу, связанную с оплатой труда, обеспечивает открытость механизмов распределения доплат, выплат.

1.7. Система оплаты труда работников ДОУ включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников ДОУ, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений. (п. 1.9 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

1.10. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

1.11. Работникам ДОУ в случаях, установленных Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи в пределах ФОТ учреждения в соответствии с разделом № 5 настоящего Положения

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

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

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются заведующим ДООУ 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, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

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

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

умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности на повышающий коэффициент.

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

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

2.2.2. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.2.1 настоящего Положения;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.2.1 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:

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

где:

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

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

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

где:

Q – Общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд заработной платы труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера;

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

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

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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 ДОУ 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 ДОУ, 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. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы «*»
Выплаты за труд в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных		
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2.	Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15
3.	Руководителю, педагогическим работникам и другим специалистам медико-психологических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
4.	За ненормированный рабочий день	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами ДООУ, принятыми с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации ДООУ.

4.3. Работникам ДООУ по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются ДООУ на выплаты стимулирующего характера работникам ДООУ, руководителю ДООУ, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды стимулирующих выплат должны отвечать уставным задачам ДООУ. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

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

4.7. Заведующий ДООУ при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления ДООУ.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем ДООУ *ежемесячно, ежеквартально или на год*.

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оказанию материальной помощи работникам, и утверждаются приказом заведующего ДООУ.

4.10. Положение о Комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 257 комбинированного вида» ее состав утверждаются приказом заведующего ДООУ.

При этом в состав комиссии должен быть включен представитель работников выборного органа первичной профсоюзной организации ДООУ.

4.11. Работники предоставляют материалы по самоанализу своей деятельности в соответствии с утвержденными критериями в виде оценочного листа, являющимся основанием для установления стимулирующих выплат.

4.12. 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 руководитель издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам.

4.13. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за важность, степень самостоятельности, ответственности; за интенсивность и высокие результаты; качество выполняемых работ; по итогам работы устанавливается работникам в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой.

Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников, делится на количество набранных работниками баллов.

4.14. Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в оценочном листе работника баллов. В случае если работник в период оценивания переведен из одной категории педагогических работников в другую, оценка результативности его работы производится на основании двух оценочных листов, согласно отработанного времени в пределах ФОТ. Причем итоговое количество баллов определяется следующим образом: за основу при рассмотрении берется количество баллов в оценочном листе по новой должности, дополняемое баллами из оценочного листа по прежней должности, но только по тем критериям и показателям, которые отсутствуют в оценочном листе по новой должности. Простое суммирование баллов обоих оценочных листов в данном случае не допускается.

4.15. В случае если работник в период оценивания переведен из одной категории педагогических работников в другую, оценка результативности его работы производится на основании двух оценочных листов, согласно отработанного времени в пределах ФОТ. Причем итоговое количество баллов определяется следующим образом: за основу при рассмотрении берется количество баллов в оценочном листе по новой должности, дополняемое баллами из оценочного листа по прежней должности, но только по тем критериям и показателям, которые отсутствуют в оценочном листе по новой должности. Простое суммирование баллов обоих оценочных листов в данном случае не допускается.

4.16. 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 ДОО определяются в соответствии с приложением 4 настоящего Положения.

4.17. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.18. Размер персональных выплат работникам, руководителю ДОО, заместителю ДОО устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к

заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.21. При выплатах по итогам работы педагогическим работникам учитывается:

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

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

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя, заместителя руководителя может направляться на стимулирование труда работников ДООУ.

4.22. 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 работникам ДООУ 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 %.

4.23. Основанием для не назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие оценочного листа, заполненного работником собственноручно;
- увольнение сотрудника;

- критерии, представленные в оценочном листе не соответствуют критериям установленных данным Положением.

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 ДОУ оказывается по решению руководителя ДОУ в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа, заведующего ДОУ с учетом настоящего раздела.

VII. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

6.1. Оплата труда руководителя ДОУ, заместителя руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в размерах согласно приложению 5 настоящего Положения.

6.3. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя ДОУ необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.2. настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителями руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.4. Размер должностного оклада, заведующего ДОУ виды и размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, система премирования устанавливается руководителем органа администрации города координирующем деятельность ДОУ.

6.5. Группа по оплате труда руководителю ДОУ (на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы)

устанавливается приказом главного управления образования администрации города в городе Красноярске и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями показателей за предшествующий год.

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

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

6.8. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения, к группе по оплате труда составляет:

1 группа по оплате труда	2 группа по оплате труда	3 группа по оплате труда	4 группа по оплате труда
2,6 – 3,0	2,1-2,5	1,8-2,0	1,5-1,7

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

6.10. Размеры должностных окладов заместителя, заведующего устанавливается заведующим на 10-30 процентов ниже размеров своего должностного оклада.

6.11. Выплаты компенсационного характера руководителю ДООУ и его заместителям устанавливаются в соответствии пунктами 3.2 - 3.3. настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах.

6.12. Выплаты стимулирующего характера заведующему ДООУ.

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

Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада, заведующего ДООУ. Решение о стимулирующих выплатах заведующему осуществляется ежеквартально комиссией по

установлению стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города Красноярск на основании аналитической информации о показателях деятельности ДОУ, предоставляемую руководителем учреждения.

6.12.2. Руководителю ДОУ 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 (Приложение 7) 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.

6.13.3. 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 ДОУ 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 %.

6.13.4. 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.

6.14. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю ДОУ с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителям 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 руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	Доля доходов организации от 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

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

6.16. Заместителям руководителя могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

6.17. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителя руководителя определяются согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

6.18. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяются согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

6.19. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно Приложению 7 к настоящему Положению.

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

6.21. Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя устанавливается в процентах к должностному окладу без учета отработанного времени. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.22. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

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

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	4 576,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	при наличии среднего профессионального образования	6 649,00
	при наличии высшего профессионального образования	7 569,00
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	при наличии среднего профессионального образования	6 959,00
	при наличии высшего профессионального образования	7 926,00
3 квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог)	при наличии среднего профессионального образования	7 623,00
	при наличии высшего профессионального образования	8 683,00
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог)	при наличии среднего профессионального образования	8 341,00
	при наличии высшего профессионального образования	9 505,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка делопроизводитель	4 053,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	шеф-повар	5 431,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда, специалист по закупкам	4 943,00

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий (РКОЗ), машинист по стирке белья, подсобный рабочий уборщик служебных помещений, вахтер.	3 481,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	повар	4 053,00

ВИДЫ И РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

№	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (долж. окладу), ставке % *
Выплаты за опыт работы в занимаемой должности**:		
1.	стаж работы (в занимаемой должности) от 1 года до 5 лет	5
1.1.	при наличии ученой степени кандидата педагогических, психологических наук***	15
1.2.	при наличии ученой степени доктора педагогических, психологических наук ***	20
1.3.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	15
1.4.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	20
2.	стаж работы (в занимаемой должности) от 5 до 10 лет	15
2.1.	при наличии ученой степени кандидата педагогических, психологических наук***	25
2.2.	при наличии ученой степени доктора педагогических, психологических наук ***	30
2.3.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	25
2.4.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	30
3.	стаж работы (в занимаемой должности) свыше 10 лет	25
3.1.	при наличии ученой степени кандидата педагогических, психологических наук***	35
3.2.	при наличии ученой степени доктора педагогических, психологических наук ***	40
3.3.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения ***	35
3.4.	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 течении 3 лет после окончания учебного заведения трудовые договоры муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых 5лет с момента окончания учебного заведения.	20
5.	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <u>****</u>	718,4 руб.
6.	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при	20%

	организации питания	
7.	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <u>*****</u> :	
7.1.	кабинетами, лабораториями	10%
7.2.	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

<***> - размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<*****>-краевые выплаты воспитателям учреждений реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на воспитателя.

Выплаты производятся сверхмесячной 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).

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоение выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных текущий ремонт	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для работников**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное значение баллов
	Наименование	Индикатор	
2	3	4	5
СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ			
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов, программ	Наличие программ, частей программ	2 ежеквартально
Своевременное ведение профессиональной документации	Оформление документации	Отсутствие замечаний к оформлению документации, отсутствие срыва сроков сдачи документации	1 ежемесячно
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Доступность и качество методической информации, имеющейся в методическом кабинете учреждения	100%	2 ежемесячно
	Соответствие методической литературы реализуемым образовательным программам ДОУ, ее актуальность и востребованность	100%	2 ежемесячно
	Своевременное пополнение методического кабинета литературой, наглядными и дидактическими материалами. Оснащенность методического кабинета учреждения систематизированными, наглядными и дидактическими материалами	Наличие отчетной документации	2 ежеквартально
Сохранение здоровья детей	Разработка и реализация проектов, программ, направленных на сохранение здоровья детей	Наличие программ, частей программ	2 ежемесячно
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	0,5 ежеквартально
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Высокий уровень педагогического мастерства	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	Наличие дипломов, сертификатов, грамот за участие	2 ежеквартально

	Победа педагогов в профессиональных конкурсах	Наличие дипломов, грамот за призовое место	3 ежеквартально
	Достижения детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях, фестивалях	Участие	1 ежеквартально
	Наличие призёров в конкурсах, соревнованиях	Наличие дипломов, грамот за призовое место	3 ежеквартально
Качество владения управленческими функциями	Аналитические документы, наличие планов, системность контроля	Справки, акты, протоколы	2 ежемесячно
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Участие в инновационной деятельности	Внедрение современных образовательных стандартов, технологий, инновационных методик	В соответствии с ФГОС ДО	2 ежемесячно
Организация и проведение мероприятий, показывающих родителям организацию образовательного процесса, достижения детей	Открытые мероприятия	Наличие мероприятий	2 ежемесячно
	Подготовка и оформление стендовой информация в родительских уголках, своевременное её обновление Подготовка и предоставление информации для родителей на сайт ДОУ	Наличие	1 ежеквартально
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, поддержание территории в соответствии с СанПиН, озеленение и т.д.	Постоянно	1 ежеквартально
Наличие звания в отрасли «Образование»	Наличие звания «Почетный работник общего образования РФ»	Наличие	1 ежеквартально
Длительный результативный трудовой вклад в учреждении		от 2-х до 5 лет	1 ежеквартально
		от 5-ти до 10 лет	2 ежеквартально
		от 10-ти до 20 лет	3 ежеквартально
		свыше 20 лет	4 ежеквартально
ВОСПИТАТЕЛЬ			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Предельный размер баллов
<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Своевременное ведение профессиональной	Оформление документации	Отсутствие замечаний к оформлению	1

документации		документации, отсутствие срыва сроков сдачи документации	ежемесячно
Участие в инновационной деятельности ДОУ	Участие в конкурсах инновационных проектов	Согласование с администрацией. Сертификат или диплом участника, призера	<u>Уровень ДОУ:</u> участие – 1 ежемесячно призовое место- 2 ежеквартально <u>Уровень район, город</u> участие – 1 ежеквартально призовое место - 2 годовой
	Тиражирование и демонстрация опыта (публикации методических разработок и статей, выступления на конференциях, педагогических советах, презентационных площадках, проведение мастер-классов и т.д.)	Согласование с руководителем учреждения. Ссылка на размещение публикаций методических разработок и статей, выступление. Фиксация в Журнале. Сертификат	уровень ДОУ – 0,5 уровень района – 1 уровень города – 1,5 уровень края – 2 всероссийский уровень: он-лайн – 1 ежемесячно, очное – 2,5 ежемесячно
	Разработка проектов, отдельных частей программ (образовательной, программы развития), внедрение авторских программ, новых педагогических технологий	Наличие приказа руководителя ДОУ. Наличие проекта, программы, частей программ, принятие на педагогическом совете ДОУ. Предоставление отчета о реализации (справка или представление коллективу).	1 ежеквартально
Обеспечение методического уровня организации рабочего процесса	Участие в профессиональных сообществах, проектных командах, творческих группах	Наличие приказа заведующего или ММЦ. Обеспечение работы в соответствии с планом	уровень ДОУ – 0,5 уровень района – 1 уровень города – 1,5 ежемесячно
Сохранение здоровья детей	Организация индивидуальной работы в группе общеобразовательной направленности с детьми с особыми образовательными и поведенческими потребностями	Принятый ППк ДОУ план индивидуальной работы. Указать Ф.И. воспитанника. Представить отчет о проделанной работе на ППк ДОУ (председатель ППк предоставляет служебную записку в	0,5 за каждого ребенка ежеквартально

		Комиссию по распределению стимулирующих)	
	Организация индивидуальной работы в группе комбинированной направленности с детьми с ОВЗ	Принятый ППк ДОУ план индивидуальной работы	2 годовой
	Организация индивидуальной работы с детьми, состоящими на учете в КДНиЗП, СОП	План индивидуальной работы. Отчет в КДНиЗП	0,5 за каждого ребенка ежеквартально
	Организация работы в группе с детьми группы кратковременного пребывания	Наличие детей ГКП в соответствии со списком. Табель посещаемости	0,5 за каждого ребенка ежеквартально
	Посещаемость детей	Табель посещаемости. Посещаемость не менее 80 %. Отсутствие детей по не уважительной причине	1 ежеквартально
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное начало и окончание рабочего времени. Наличие коммуникативной культуры педагогического работника, соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях, тактичность в общении с коллегами, воспитанниками и родителями, создание положительного микроклимата на занятиях и т.п.	Докладная заместителя заведующего (старшего воспитателя) о нарушении трудовой дисциплины. Отсутствие заявлений об отпуске без сохранения заработной платы (не предусмотренных ТК РФ). Наличие обоснованных жалоб на несоблюдение коммуникативной культуры и педагогической этики	1 ежемесячно
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда		Отсутствие травм, происшествий, несчастных случаев. Отсутствие актов расследования происшествия или несчастного случая Отсутствие замечаний	0,5 ежеквартально
<i>Выплаты за качество выполненных работ</i>			
	Участие и победа в конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «От специальности к профессии»)	Участие - наличие дипломов, сертификатов, грамот за участие	уровень ДОУ – 0,5 уровень района – 1 уровень города – 1,5 уровень края – 2 годовой

Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса		Победа - наличие дипломов, грамот за призовое место	ДОУ – 1 район – 2 горой – 2,5 край – 3 годовой
	Достижения воспитанников в конкурсах, соревнованиях, викторинах и т.д.	Сертификат участника. Факт очного участия на уровне ДОУ. Приказ об участии (вне ДОУ)	участие команды – очное 1, он-лайн – 0,5 (за факт (независимо от количества участников)) индивидуальное участие – очное 0,5, он-лайн – 0,2 (за факт (независимо от количества участников)) ежемесячно
		Призовое место	участие команды – очное 1,5, он-лайн - 1 (за факт (независимо от количества участников)) индивидуальное участие – очное 1, он-лайн – 0,5 (за факт (независимо от количества участников)) ежемесячно
	Взаимодействие с социальными партнерами (театрами, спортивными, художественными, музыкальными школами, общеобразовательными учреждениями и т.д.).	Наличие приказа по ДОУ. Описание мероприятия (цель, место в образовательной программе, дата, название/тема, результат и т.д.)	1 за каждый факт ежемесячно

Повышение профессиональной компетентности педагога	Участие в краткосрочных курсах повышения квалификации, семинарах, презентационных площадках и т.д.	Презентация полученной информации коллективу ДОУ в рамках рабочих совещаний, проект внедрения полученной информации в свою профессиональную деятельность. Документ, подтверждающий факт участия (при наличии). К оценочному листу приложить описание (указать дату, тему, форму)	вебинар – 0,2 семинар, РМО и др. до 8 часов – 0,5 кратковременные курсы 8-16 часов – 0,7 курсы 72 часа – 1 более 72 часов – 1,5 ежемесячно
Эффективная реализация образовательной программы	Качество оказания муниципальной услуги по реализации образовательной программе	80-90% 90-100%	0,5 1 годовой
Высокий уровень педагогического мастерства	Осуществление экспертно-аналитической деятельности в составе экспертных и аттестационных комиссий. Руководство ППк ДОУ. Руководство РМО, ГБП. Жюри различного уровня. Участие в других комиссиях ДОУ	Наличие приказа, подготовка отчетной документации	руководитель ППк – 1,5 годовой руководитель РМО – 2 годовой руководитель ГБП – 2,5 годовой руководитель (председатель) комиссий, групп – 1,5 член – 1 ежеквартально Член жюри: уровень ДОУ – 0,5 уровень района – 1 уровень города – 1,5 ежемесячно
	Работа с молодыми педагогами (наставничество)	Выполнение мероприятий, заявленных в плане работы с молодым педагогом, стажировка, подготовка отчетной документации	руководитель – 1 участники – 0,5 ежеквартально
<i>За интенсивность и высокие результаты работы</i>			

Организация воспитательного процесса	Проведение воспитательных и досуговых мероприятий с детьми ДООУ (в других возрастных группах) (творческие встречи, занятие-игра, конкурсы, викторины, выставки, акции, утренники и др.)	Согласованное проведение мероприятия. К оценочному листу приложить подробное описание (указать дату, тему, форму, цель и т.д.)	организатор – 1,5 участник – 1 ежемесячно за каждый факт
	Проведение воспитательных мероприятий с детьми ДООУ (в других возрастных группах) (творческие встречи, занятие-игра, конкурсы, викторины, выставки, акции и др.)	Творческие конкурсы, выставки, акции	организатор – 1 участник – 0,5 ежемесячно за каждый факт
Эффективность работы с родителями	Родительский клуб. Проведение мероприятий для родителей ДООУ (семинары, мастер-классы, тренинги, тематические встречи и др.)	Проведение заседаний в соответствии с графиком, представленным Программой родительского клуба. К оценочному листу приложить описание (указать дату, тему, форму, краткое содержание)	организатор – 1,5 активный участник – 1 пассивный участник – 0,2 ежемесячно
	Привлечение родителей к общественной жизни ДООУ	Фактическое участие родителей. Указать Ф.И.О., дату участия, результат участия	уровень группы – 0,5 (за факт участия в мероприятии (независимо от количества родителей)) уровень ДООУ – 1 (за факт участия в мероприятии (независимо от количества родителей)) ежемесячно
	Исполнение Договора об образовании по образовательным программам дошкольного образования, заключенного между родителями и ДООУ	Служебная записка секретаря об отсутствии фактов нарушения договорных обязательств, влекущих за собой нестабильное функционирование учреждения	1 ежемесячно
Обеспечение непрерывного функционирования образовательного процесса		Фиксация в Журнале	0,5 ежемесячно каждый факт
Цифровизация образовательного процесса	Подготовка и оформление стендовой информация в родительских уголках, своевременное её обновление	Ответственное лицо к оценочному листу предоставляет справку с	ответственное лицо – 1

	Подготовка и предоставление информации для родителей на сайт ДОУ	подробным описанием: Ф.И.О., предоставившего информацию, тему.	работник - 0,2 за каждый факт ежеквартально
	Использование IT-технологий в образовательном процессе	Описание мероприятия (дата, тема, аудитория)	0,2 ежемесячно каждый факт
	Организация он-лайн занятий, консультаций с родителями	Регистрационный лист участников, дата, тема	1 ежемесячно каждый факт
Организация дополнительного образования детей		Привлечение детей к дополнительному образованию	до 10 детей – 0,5 более 10 – 1 ежеквартально
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, поддержание территории в соответствии с СанПиН, озеленение и др.	Фактическое участие	от 0,5 до 2 (за каждый факт по сложности работ) ежемесячно
Наличие звания в отрасли «Образование»	Наличие звания «Почетный работник общего образования РФ»	Наличие	1 ежеквартально
Длительный результативный трудовой вклад в учреждении		от 2-х до 5 лет	1 ежеквартально
		от 5-ти до 10 лет	2 ежеквартально
		от 10-ти до 20 лет	3 ежеквартально
		свыше 20 лет	4 ежеквартально
ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ, УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Предельный размер баллов
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Своевременное ведение профессиональной документации	Оформление документации	Отсутствие замечаний к оформлению документации, предоставление статистической справки	1 ежеквартально
Участие в инновационной деятельности ДОУ	Участие в конкурсах инновационных проектов	Согласование с администрацией. Сертификат или диплом участника, призера	<u>Уровень ДОУ:</u> участие – 1 ежемесячно призовое место- 2 ежеквартально <u>Уровень район, город</u> участие – 1

			ежеквартально призовое место - 2 годовой
	Тиражирование и демонстрация опыта (публикации методических разработок и статей, выступления на конференциях, педагогических советах, презентационных площадках, проведение мастер-классов и т.д.)	Согласование с руководителем учреждения. Ссылка на размещение публикаций методических разработок и статей, выступление. Фиксация в Журнале. Сертификат	уровень ДООУ – 0,5 уровень района – 1 уровень города – 1,5 уровень края – 2 всероссийский уровень: он-лайн – 1 ежемесячно, очное – 2,5 ежемесячно
	Участие в проектной деятельности ДООУ или группы	Наличие приказа руководителя ДООУ. Наличие проекта, принятие на педагогическом совете ДООУ. Предоставление отчета о реализации (справка или представление коллективу).	1 ежеквартально
Обеспечение методического уровня организации рабочего процесса	Участие в профессиональных сообществах, проектных командах, творческих группах	Наличие приказа заведующего или ММЦ. Обеспечение работы в соответствии с планом	уровень ДООУ – 0,5 уровень района – 1 уровень города – 1,5 ежемесячно
Сохранение здоровья детей			1 ежеквартально
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное начало и окончание рабочего времени. Наличие коммуникативной культуры педагогического работника, соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях, тактичность в общении с коллегами, воспитанниками и родителями, создание положительного микроклимата на занятиях и т.п.	Докладная заместителя заведующего (старшего воспитателя) о нарушении трудовой дисциплины. Отсутствие заявлений об отпуске без сохранения заработной платы (не предусмотренных ТК РФ). Наличие обоснованных жалоб на несоблюдение коммуникативной культуры и педагогической этики	1 ежемесячно
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда		Отсутствие травм, происшествий, несчастных случаев. Отсутствие актов расследования происшествия или несчастного случая	0,5 ежеквартально

		Отсутствие замечаний	
<i>Выплаты за качество выполненных работ</i>			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения участников педагогического процесса	Участие и победа в конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «От специальности к профессии» и др.)	Участие - наличие дипломов, сертификатов, грамот за участие	ДОУ – 0,5 район – 1 горой – 1,5 край – 2 годовой
		Победа - наличие дипломов, грамот за призовое место	ДОУ – 1 район – 2 горой – 2,5 край – 3 годовой
	Достижения воспитанников в конкурсах, соревнованиях, викторинах и т.д.	Сертификат участника. Факт очного участия на уровне ДОУ. Приказ об участии (вне ДОУ)	участие команды – очное 1, он-лайн – 0,5 (за факт (независимо от количества участников)) индивидуальное участие – очное 0,5, он-лайн – 0,2 (за факт (независимо от количества участников)) ежемесячно
		Призовое место	участие команды – очное 1,5, он-лайн - 1 (за факт (независимо от количества участников)) индивидуальное участие – очное 1, он-лайн – 0,5 (за факт (независимо от количества участников)) ежемесячно

Повышение профессиональной компетентности педагога	Участие в краткосрочных курсах повышения квалификации, семинарах, презентационных площадках и т.д.	Презентация полученной информации коллективу ДОУ в рамках рабочих совещаний, проект внедрения полученной информации в свою профессиональную деятельность. Документ, подтверждающий факт участия (при наличии). К оценочному листу приложить описание (указать дату, тему, форму)	вебинар – 0,2 семинар, РМО и др. до 8 часов – 0,5 кратковременные курсы 8-16 часов – 0,7 курсы 72 часа – 1 более 72 часов – 1,5 ежемесячно
Эффективная реализация коррекционно-развивающей программы	Качество оказания муниципальной услуги по коррекции развития и обучения	80-90% 90-100%	0,5 1 годовой
Высокий уровень педагогического мастерства	Осуществление экспертно-аналитической деятельности в составе экспертных и аттестационных комиссий. Руководство ППк ДОУ. Руководство РМО, ГБП. Жюри различного уровня. Участие в других комиссиях ДОУ	Наличие приказа, подготовка отчетной документации	руководитель ППк – 1,5 годовой руководитель РМО – 2 годовой руководитель ГБП – 2,5 годовой руководитель (председатель) комиссий, групп – 1,5 член – 1 ежеквартально Член жюри: уровень ДОУ – 0,5 уровень района – 1 уровень города – 1,5 ежемесячно
	Работа с молодыми педагогами (наставничество)	Выполнение мероприятий, заявленных в плане работы с молодым педагогом, стажировка, подготовка отчетной документации	руководитель – 1 участники – 0,5 ежеквартально

За интенсивность и высокие результаты работы

Организация воспитательного процесса	Участие в воспитательных и досуговых мероприятиях с детьми ДОУ (в других возрастных группах) (творческие встречи, занятие-игра, конкурсы, викторины, выставки, акции, утренники и др.)	Согласованное проведение мероприятия. К оценочному листу приложить подробное описание (указать дату, тему, форму, цель и	организатор – 1,5 участник – 1 ежемесячно за каждый факт
--------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------

		т.д.)	
		Творческие конкурсы, выставки, акции	организатор – 1 участник – 0,5 ежемесячно за каждый факт
Эффективность работы с родителями	Родительский клуб. Проведение мероприятий для родителей ДООУ (семинары, мастер-классы, тренинги, тематические встречи и др.)	Проведение заседаний в соответствии с графиком, представленным Программой родительского клуба. К оценочному листу приложить описание (указать дату, тему, форму, краткое содержание)	организатор – 1,5 активный участник – 1 пассивный участник – 0,2 ежемесячно
Обеспечение непрерывного функционирования образовательного процесса		Фиксация в Журнале	0,5 ежемесячно каждый факт
Цифровизация образовательного процесса	Подготовка и оформление стендовой информация в родительских уголках, своевременное её обновление Подготовка и предоставление информации для родителей на сайт ДООУ	Ответственное лицо к оценочному листу предоставляет справку с подробным описанием: Ф.И.О., предоставившего информацию, тему.	ответственное лицо – 1 работник - 0,2 за каждый факт ежеквартально
	Использование IT-технологий в образовательном процессе	Описание мероприятия (дата, тема, аудитория)	0,2 ежемесячно каждый факт
	Организация он-лайн занятий, консультаций с родителями	Регистрационный лист участников, дата, тема	1 ежемесячно каждый факт
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, поддержание территории в соответствии с СанПиН, озеленение, участие в досуговых мероприятиях ДООУ и др.	Фактическое участие	от 0,5 до 2 (за каждый факт по сложности работ) ежемесячно
Наличие звания в отрасли «Образование»	Наличие звания «Почетный работник общего образования РФ»	Наличие	1 ежеквартально
Длительный результативный трудовой вклад в деятельность учреждения		От 2-х до 5 лет	1 ежеквартально
		От 5-ти до 10 лет	2 ежеквартально
		От 10-ти до 20 лет	3 ежеквартально
		Свыше 20 лет	4

			ежеквартально
МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ И ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Предельный размер баллов
<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Своевременное ведение профессиональной документации	Оформление документации	Отсутствие замечаний к оформлению документации, отсутствие срыва сроков сдачи документации	1 ежеквартально
Участие в инновационной деятельности ДОУ	Участие в конкурсах инновационных проектов	Согласование с администрацией. Сертификат или диплом участника, призера	<u>Уровень ДОУ:</u> участие – 1 ежемесячно призовое место- 2 ежеквартально <u>Уровень район, город</u> участие – 1 ежеквартально призовое место - 2 годовой
	Тиражирование и демонстрация опыта (публикации методических разработок и статей, выступления на конференциях, педагогических советах, презентационных площадках, проведение мастер-классов и т.д.)	Согласование с руководителем учреждения. Ссылка на размещение публикаций методических разработок и статей, выступление. Фиксация в Журнале. Сертификат	уровень ДОУ – 0,5 уровень района – 1 уровень города – 1,5 уровень края – 2 всероссийский уровень: он-лайн – 1 ежемесячно, очное – 2,5 ежемесячно
	Разработка проектов, отдельных частей программ (образовательной, программы развития), внедрение авторских программ, новых педагогических технологий	Наличие приказа руководителя ДОУ. Наличие проекта, программы, частей программ, принятие на педагогическом совете ДОУ. Предоставление отчета о реализации (справка или представление коллективу).	1 ежеквартально

Обеспечение методического уровня организации рабочего процесса	Участие в профессиональных сообществах, проектных командах, творческих группах	Наличие приказа заведующего или ММЦ. Обеспечение работы в соответствии с планом	уровень ДОУ – 0,5 уровень района – 1 уровень города – 1,5 ежемесячно
Сохранение здоровья детей	Организация индивидуальной работы в группе общеобразовательной направленности с детьми с особыми образовательными и поведенческими потребностями	Принятый ППк ДОУ план индивидуальной работы. Указать Ф.И. воспитанника. Представить отчет о проделанной работе на ППк ДОУ (председатель ППк предоставляет служебную записку в Комиссию по распределению стимулирующих)	0,2 за каждого ребенка ежеквартально
	Организация индивидуальной работы в группе комбинированной направленности с детьми с ОВЗ	Принятый ППк ДОУ план индивидуальной работы	0,5 годовой
	Организация работы в группе с детьми группы кратковременного пребывания	Наличие детей ГКП в соответствии со списком. Табель посещаемости	0,1 за каждого ребенка ежеквартально
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное начало и окончание рабочего времени. Наличие коммуникативной культуры педагогического работника, соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях, тактичность в общении с коллегами, воспитанниками и родителями, создание положительного микроклимата на занятиях и т.п.	Докладная заместителя заведующего (старшего воспитателя) о нарушении трудовой дисциплины. Отсутствие заявлений об отпуске без сохранения заработной платы (не предусмотренных ТК РФ). Наличие обоснованных жалоб на несоблюдение коммуникативной культуры и педагогической этики	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда		Отсутствие травм, происшествий, несчастных случаев. Отсутствие актов расследования происшествия или несчастного случая Отсутствие замечаний	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
	Участие и победа в конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «От специальности к профессии» и др.)	Участие - наличие дипломов, сертификатов, грамот за участие	ДОУ – 0,5 район – 1 горой – 1,5 край – 2 годовой

Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Достижения воспитанников в конкурсах, соревнованиях, викторинах и т.д.	Победа - наличие дипломов, грамот за призовое место	ДООУ – 1 район – 2 горой – 2,5 край – 3 годовой
		Сертификат участника. Факт очного участия на уровне ДООУ. Приказ об участии (вне ДООУ)	участие команды – очное 1, он-лайн – 0,5 (за факт (независимо от количества участников)) индивидуальное участие – очное 0,5, он-лайн – 0,2 (за факт (независимо от количества участников)) ежемесячно
	Взаимодействие с социальными партнерами (театрами, спортивными, музыкальными школами и т.д.).	Призовое место	участие команды – очное 1,5, он-лайн - 1 (за факт (независимо от количества участников)) индивидуальное участие – очное 1, он-лайн – 0,5 (за факт (независимо от количества участников)) ежемесячно
		Наличие приказа по ДООУ. Описание мероприятия (цель, место в образовательной программе, дата, название/тема, результат и т.д.)	1 за каждый факт ежемесячно
Повышение профессиональной компетентности педагога	Участие в краткосрочных курсах повышения квалификации, семинарах, презентационных площадках и т.д.	Презентация полученной информации коллективу ДООУ в рамках рабочих совещаний, проект внедрения полученной информации в свою	вебинар – 0,2 семинар, РМО и др. до 8 часов – 0,5 кратковременные

		профессиональную деятельность. Документ, подтверждающий факт участия (при наличии). К оценочному листу приложить описание (указать дату, тему, форму)	курсы 8-16 часов – 0,7 курсы 72 часа – 1 более 72 часов – 1,5 ежемесячно
Эффективная реализация образовательной программы	Качество оказания муниципальной услуги по реализации образовательной программе	80-90% 90-100%	0,5 1 годовой
Высокий уровень педагогического мастерства	Осуществление экспертно-аналитической деятельности в составе экспертных и аттестационных комиссий. Руководство ППк ДОУ. Руководство РМО, ГБП. Жюри различного уровня. Участие в других комиссиях ДОУ	Наличие приказа, подготовка отчетной документации	руководитель ППк – 1,5 годовой руководитель РМО – 2 годовой руководитель ГБП – 2,5 годовой руководитель (председатель) комиссий, групп – 1,5 член – 1 ежеквартально Член жюри: уровень ДОУ – 0,5 уровень района – 1 уровень города – 1,5 ежемесячно
	Работа с молодыми педагогами (наставничество)	Выполнение мероприятий, заявленных в плане работы с молодым педагогом, стажировка, подготовка отчетной документации	руководитель – 1 участники – 0,5 ежеквартально
<i>За интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Организация воспитательного процесса	Участие воспитательных и досуговых мероприятий с детьми ДОУ (в других возрастных группах) (творческие встречи, занятие-игра, конкурсы, викторины, выставки, акции, утренники и др.)	Согласованное проведение мероприятия. К оценочному листу приложить подробное описание (указать дату, тему, форму, цель и т.д.)	организатор – 1,5 участник – 1 ежемесячно за каждый факт
		Творческие конкурсы, выставки, акции	организатор – 1 участник – 0,5

			ежемесячно за каждый факт
Эффективность работы с родителями	Родительский клуб. Проведение мероприятий для родителей ДОУ (семинары, мастер-классы, тренинги, тематические встречи и др.)	Проведение заседаний в соответствии с графиком, представленным Программой родительского клуба. К оценочному листу приложить описание (указать дату, тему, форму, краткое содержание)	организатор – 1,5 активный участник – 1 пассивный участник – 0,2 ежемесячно
Обеспечение непрерывного функционирования образовательного процесса		Фиксация в Журнале	0,5 ежемесячно каждый факт
Цифровизация образовательного процесса	Подготовка и оформление стендовой информация в родительских уголках, своевременное её обновление Подготовка и предоставление информации для родителей на сайт ДОУ	Ответственное лицо к оценочному листу предоставляет справку с подробным описанием: Ф.И.О., предоставившего информацию, тему.	ответственное лицо – 1 работник - 0,2 за каждый факт ежеквартально
	Использование IT-технологий в образовательном процессе	Описание мероприятия (дата, тема, аудитория)	0,2 ежемесячно каждый факт
	Организация он-лайн занятий, консультаций с родителями	Регистрационный лист участников, дата, тема	1 ежемесячно каждый факт
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, поддержание территории в соответствии с СанПиН, озеленение, участие в досуговых мероприятиях других возрастных групп ДОУ и др.	Фактическое участие	от 0,5 до 2 (за каждый факт по сложности работ) ежемесячно
Наличие звания в отрасли «Образование»	Наличие звания «Почетный работник общего образования РФ»	Наличие	1 ежеквартально
Длительный результативный трудовой вклад в деятельность учреждения		от 2-х до 5 лет	1 ежеквартально
		от 5-ти до 10 лет	2 ежеквартально
		от 10-ти до 20 лет	3 ежеквартально
		свыше 20 лет	4 ежеквартально
ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ, УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ, ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ, ВОСПИТАТЕЛЬ, СЕКРЕТАРЬ (В РАМКАХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЛАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ)			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Предельный размер баллов

<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Своевременное ведение профессиональной документации	Оформление документации по предоставлению платных дополнительных образовательных услуг	Отсутствие замечаний к оформлению документации, отсутствие срыва сроков сдачи документации	5 ежемесячно
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное начало и окончание рабочего времени. Наличие коммуникативной культуры педагогического работника, соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях, тактичность в общении с коллегами, воспитанниками и родителями, создание положительного микроклимата на занятиях и т.п. при оказании дополнительных платных образовательных услуг	Докладная заместителя заведующего (старшего воспитателя) о нарушении трудовой дисциплины. Наличие обоснованных жалоб на несоблюдение коммуникативной культуры и педагогической этики	5 ежемесячно
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Обоснованные зафиксированные замечания при оказании дополнительных платных образовательных услуг	Отсутствие замечаний	1 ежемесячно
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Эффективная реализация программ дополнительного образования	Качество оказания услуги	Отсутствие обоснованных жалоб	3 ежемесячно
Посещаемость детей	Посещаемость не менее 80 %. Отсутствие детей по неуважительной причине	Табель посещаемости.	2 ежемесячно
<i>За интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Оперативность и качество выполнения работ при оказании дополнительных платных образовательных услуг	Выполнение работ в краткие сроки без снижения качества результата	100 %	2 ежемесячно
МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Предельный размер баллов
<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Своевременное ведение профессиональной документации	Оформление документации	Отсутствие замечаний к оформлению документации, отсутствие срыва сроков сдачи документации	1 ежемесячно
Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаляющих процедур	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	1 ежемесячно

Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	1 ежемесячно
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное начало и окончание рабочего времени. Наличие коммуникативной культуры педагогического работника, соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях, тактичность в общении с коллегами, воспитанниками и родителями, создание положительного микроклимата на занятиях и т.п.	Докладная заместителя заведующего (старшего воспитателя) о нарушении трудовой дисциплины. Отсутствие заявлений об отпуске без сохранения заработной платы (не предусмотренных ТК РФ). Наличие обоснованных жалоб на несоблюдение коммуникативной культуры и педагогической этики	1 ежемесячно
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	1 ежемесячно
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм		Отсутствие замечаний руководителя ДОУ, медицинского персонала, надзорных органов	2 ежемесячно
<i>За интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Участие в благоустройстве территории ДОУ	Активное участие в обустройстве и поддержании в надлежащем порядке участков, площадок, территории ДОУ	Систематическая работа по благоустройству территории ДОУ (озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм, проектирование и внедрение ландшафтного дизайна территории, выращивание рассады, подготовка к сезонному периоду в течение года). (Указать вид деятельности)	1 ежемесячно за каждый факт
Обеспечение непрерывного функционирования образовательного процесса		Фиксация в Журнале	0,5 ежемесячно каждый факт
Осуществление дополнительных работ	Работы, не входящие в круг должностных обязанностей, активное участие при проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ	Указать вид деятельности	2 ежемесячно за каждый факт
Длительный результативный трудовой вклад в деятельность учреждения		от 2-х до 5 лет	1 ежеквартально
		от 5-ти до 10 лет	2 ежеквартально

		от 10-ти до 20 лет	3 ежеквартально
		свыше 20 лет	4 ежеквартально
ШЕФ-ПОВАР, ПОВАР, КЛАДОВЩИК			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Предельный размер баллов
<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Своевременное ведение профессиональной документации	Оформление документации	Отсутствие замечаний к оформлению документации, отсутствие срыва сроков сдачи документации	1 ежемесячно
Соблюдение требований к оборудованию пищеблока, инвентарю, посуде	Маркировка инвентаря и посуды в соответствии с СанПиН	Своевременное обновление	1 ежемесячно
	Проверка оборудования на наличие дефектов	Своевременное обновление	1 ежеквартально
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное начало и окончание рабочего времени. Наличие коммуникативной культуры педагогического работника, соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях, тактичность в общении с коллегами, воспитанниками и родителями, создание положительного микроклимата на занятиях и т.п.	Докладная заместителя заведующего (старшего воспитателя) о нарушении трудовой дисциплины. Отсутствие заявлений об отпуске без сохранения заработной платы (не предусмотренных ТК РФ). Наличие обоснованных жалоб на несоблюдение коммуникативной культуры и этики	1 ежемесячно
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	0,5 ежеквартально
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Ресурсосбережение при выполнении работ	Обеспечение сохранности инвентаря и рабочего оборудования ДОУ	Отсутствие замечаний заведующего хозяйством	1 ежеквартально
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие возникновения и распространения инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) связанных с питанием в ОО	1 ежемесячно

Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное начало и окончание рабочего времени. Наличие коммуникативной культуры педагогического работника, соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях, тактичность в общении с коллегами, воспитанниками и родителями, создание положительного микроклимата на занятиях и т.п.	Докладная заместителя заведующего (старшего воспитателя) о нарушении трудовой дисциплины. Отсутствие заявлений об отпуске без сохранения заработной платы (не предусмотренных ТК РФ). Наличие обоснованных жалоб на несоблюдение коммуникативной культуры и педагогической этики	1 ежемесячно
<i>За интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, поддержание территории в соответствии с СанПиН, озеленение, иные работы, не входящие в круг должностных обязанностей		2 ежемесячно за каждый факт
	Участие в работе комиссии по оценке качества поставляемых продуктов	Приказ заведующего ДОУ	1 ежеквартально
Длительный результативный трудовой вклад в деятельность учреждения		от 2-х до 5 лет	1 ежеквартально
		от 5-ти до 10 лет	2 ежеквартально
		от 10-ти до 20 лет	3 ежеквартально
		свыше 20 лет	4 ежеквартально
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Ведение документации	Соблюдение температурного режима холодильного оборудования	1 ежемесячно
КАСТЕЛЯНША, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ, РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ, ДВОРНИК, СТОРОЖ			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Предельный размер баллов
<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения, проведение генеральных уборок		1 ежемесячно за каждый факт
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное начало и окончание рабочего времени. Наличие коммуникативной культуры педагогического работника, соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях, тактичность в общении с коллегами,	Докладная заместителя заведующего по АХР нарушениям трудовой дисциплины. Наличие обоснованных жалоб на несоблюдение	1 ежемесячно

	воспитанниками и родителями, создание положительного микроклимата на занятиях и т.п.	коммуникативной культуры и этики	
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	0,5 ежеквартально
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов, отсутствие замечаний администрации учреждения	1 ежемесячно
<i>За интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Длительный результативный трудовой вклад в деятельность учреждения		от 2-х до 5 лет	1 ежемесячно
		от 5-ти до 10 лет	2 ежемесячно
		от 10-ти до 20 лет	3 ежемесячно
		свыше 20 лет	4 ежемесячно
Осуществление работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Участие в проведении ремонтных работ, участие в подготовке различных мероприятий, иные работы, не входящие в круг должностных обязанностей	Указать вид деятельности	1 за каждый факт ежемесячно
Участие в благоустройстве территории ДОУ	Активное участие в обустройстве и поддержании в надлежащем порядке участков, площадок, территории ДОУ	Систематическая работа по благоустройству территории ДОУ (озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм, проектирование и внедрение ландшафтного дизайна территории, выращивание рассады, подготовка к сезонному периоду в течение года). (Указать вид деятельности)	1 ежеквартально за каждый факт
СЕКРЕТАРЬ			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Предельный размер баллов
<i>Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			

Своевременное ведение профессиональной документации	Оформление текущей документации ДОУ	Замечания к оформлению документации, срыв сроков сдачи документации	1 ежеквартально
Сложность и важность выполненных работ	Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 100 %	2 ежемесячно
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное начало и окончание рабочего времени. Наличие коммуникативной культуры, соблюдение профессиональной этики во взаимоотношениях, тактичность в общении с коллегами, воспитанниками и родителями.	Докладная заместителя заведующего (старшего воспитателя) о нарушении трудовой дисциплины. Наличие обоснованных жалоб на несоблюдение коммуникативной культуры и педагогической этики	1 ежемесячно
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	0,5 ежеквартально
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Профессиональные достижения работника, признание высокого профессионализма коллегами и др.:	Отсутствие подтвержденных жалоб в отношении работника, фактов недовольства качеством предоставляемых соответствующим работником услуг	до 100 %	2 ежеквартально
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Оперативность выполнения работы	Оперативность и качество выполнения работ. Выполнение работ в краткие сроки	до 100 %	2 ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	Работы, не входящие в круг должностных обязанностей	Указать вид деятельности	1 за каждый факт ежемесячно
Длительный результативный трудовой вклад в деятельность учреждения		от 2-х до 5 лет	1 ежеквартально
		от 5-ти до 10 лет	2 ежеквартально
		от 10-ти до 20 лет	3 ежеквартально
		свыше 20 лет	4 ежеквартально

СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Предельный размер баллов
<i>Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Своевременное ведение профессиональной документации	Оформление документации	Отсутствие замечаний к оформлению документации, отсутствие срыва сроков сдачи документации	1 ежемесячно
Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	Составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	1 ежемесячно
	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	1 ежемесячно
	Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	0,5 ежемесячно
Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	0,5 ежемесячно
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное начало и окончание рабочего времени. Наличие коммуникативной культуры педагогического работника, соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях, тактичность в общении с коллегами, воспитанниками и родителями, создание положительного микроклимата на занятиях и т.п.	Докладная заместителя заведующего (старшего воспитателя) о нарушении трудовой дисциплины. Отсутствие заявлений об отпуске без сохранения заработной платы (не предусмотренных ТК РФ). Наличие обоснованных жалоб на несоблюдение коммуникативной культуры и педагогической этики	1 ежемесячно
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	0,5 ежеквартально
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Высокий уровень организации работы	Владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	0,5 ежемесячно
	Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	1 ежемесячно

	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	1 ежемесячно
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	100%	1 ежемесячно
Длительный результативный трудовой вклад в деятельность учреждения		от 2-х до 5 лет	1 ежеквартально
		от 5-ти до 10 лет	2 ежеквартально
		от 10-ти до 20 лет	3 ежеквартально
		свыше 20 лет	4 квартально
СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА			
Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Наименование	Индикатор	Предельный размер баллов
<i>Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Своевременное ведение профессиональной документации	Оформление документации	Отсутствие замечаний к оформлению документации, отсутствие срыва сроков сдачи документации	1 ежемесячно
Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	Отсутствие замечаний	2 ежемесячно
	Отсутствие производственных травм	Отсутствие травм	2 ежемесячно
Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	К оценочному листу приложить подробное описание (указать дату, тему, форму, краткое содержание)	1 за каждое занятие ежемесячно
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное начало и окончание рабочего времени. Наличие коммуникативной культуры педагогического работника, соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях, тактичность в общении с коллегами, воспитанниками и родителями, создание положительного микроклимата на занятиях и т.п.	Докладная заместителя заведующего (старшего воспитателя) о нарушении трудовой дисциплины. Отсутствие заявлений об отпуске без сохранения заработной платы (не предусмотренных ТК РФ). Наличие	1 ежемесячно

		обоснованных жалоб на несоблюдение коммуникативной культуры и педагогической этики	
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	0,5 ежеквартально
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	2 ежемесячно
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	1 ежемесячно
Инициативный подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	1 за каждое предложение ежемесячно
Длительный результативный трудовой вклад в деятельность учреждения		от 2-х до 5 лет	1 ежеквартально
		от 5-ти до 10 лет	2 ежеквартально
		от 10-ти до 20 лет	3 ежеквартально
		свыше 20 лет	4 кварталы

ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ (БЕЗ УЧЕТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ)

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителя

ДОЛЖНОСТЬ: ЗАВЕДУЮЩИЙ

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Инфраструктурные условия	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%
		Отсутствие несчастных случаев, травматизма 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%
	Информационная открытость образовательного 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 организации	5%
	Внедрение эффективных управленческих практик	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 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	5%
		наличие победителей	10%
	Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
	Представительство в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
	Позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления,	2%
		публикации руководителя ОУ	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	6%
		региональный уровень	4%
муниципальный уровень	3%		

	Воспитательная работа	Укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой 85-К по состоянию на 31 декабря 100%–10% менее 100%–0%	10%
		Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
		Положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	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 тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
		по индивидуальным тарифам	10%
	Наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	до 100 детей	5%
		от 100 до 150 детей	8%
		более 150 детей	10%
	Приведение в соответствие 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	10%

ДОЛЖНОСТЬ: ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО УВР

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	2 %
	Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	5 %
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	2 %
	Система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	5 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	Показатели эффективности реализации образовательной программы	90-95%	5 %
		95-100%	10 %
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10 %
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20 %
Достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20 %	

	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5 %
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	Наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	5 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа над предметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	10 %
Длительный результативный трудовой вклад в деятельность учреждения	За непрерывный стаж работы в ДОУ	от 2-х до 5 лет	1% ежеквартально
		от 5-ти до 10 лет	2% ежеквартально
		от 10-ти до 20 лет	3% ежеквартально
		свыше 20 лет	4 % кварталю

ДОЛЖНОСТЬ: ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХР


Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение документации	Папка ответственного за электробезопасность	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	10%
	Папка по ПБ		5%
	Папка по договорам жизнеобеспечения ДОУ		5%
Создание условий для осуществления образовательного процесса в соответствии с образовательной программой и программой развития учреждения	Участие в организации управленческой деятельности, обеспечивающей качество образовательно-воспитательного процесса	Наличие необходимого оборудования	10%

Создание условий для обеспечения стабильной работы ОО	Принятие мер по расширению хозяйственной самостоятельности ДОО	Своевременное заключение/продление договоров и контрактов	10%
		Своевременное предоставление счетов в ЦБ	5%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Качество владения управленческими функциями	Аналитические документы, наличие планов, системность контроля	Справки, акты, протоколы	5%
Ресурсосбережение	Осуществление контроля рационального расходования материалов, моющих и дезинфицирующих средств, электроэнергии, холодной воды	Экономия материальных средств, отсутствие превышения лимитов	10%
	Осуществление контроля за сохранностью инвентаря и рабочего оборудования ДОО	Акты, журналы	5%
За интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, иные работы, не входящие в круг должностных обязанностей	Постоянно	5%
	Пошив костюмов, изготовление декораций и др.	Наличие	5%
	Принятие мер по оперативному устранению и предупреждению аварийных ситуаций	Вызов, координация действий аварийных служб.	5%
Участие в благоустройстве территории ДОО	Активное участие в обустройстве и поддержании в надлежащем порядке участков, площадок, территории ДОО	Систематическая работа по благоустройству территории ДОО (озеленение, поддержание участка с учетом санитарно-гигиенических норм, проектирование и внедрение ландшафтного дизайна территории, выращивание рассады, подготовка к сезонному периоду в течение года). (Указать вид деятельности)	10%
Длительный результативный трудовой вклад в учреждении	За непрерывный стаж работы в ДОО	от 2-х до 5 лет	1%
		от 5-ти до 10 лет	2%
		от 10-ти до 20 лет	3%
		свыше 20 лет	4%

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ И ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25%
		качественно, в полном объеме	50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
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%

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ № 257


С.Н. Трофимова
2023 г.

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ № 257


Е.С. Нестерова
2023 г.

Перечень рабочих мест и доплат за вредные условия труда по результатам СОУТ

Стороны договорились:

1. Установить следующие рабочие места с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, которым назначены доплаты к тарифной ставке (окладу)

№ п/п	Рабочие места с вредными условиями труда	Доплаты за вредные условия труда к окладу в %	Основание
1.	Заведующий	8	Карта СОУТ № 1 от 01 марта 2019 г.
2.	Заместитель заведующего по УВР	8	Карта СОУТ № 1 от 11 декабря 2020 г.
3.	Заместитель заведующего по АХР	8	Карта СОУТ № 2 от 01 марта 2019 г.
4.	Старший воспитатель	8	Карта СОУТ № 9 от 01 марта 2019 г.
5.	Музыкальный руководитель	8	Карта СОУТ № 21А от 01 марта 2019 г.
6.	Инструктор по физической культуре	8	Карта СОУТ № 23 от 01 марта 2019 г.
7.	Воспитатель	8	Карта СОУТ № 10А от 01 марта 2019 г.
8.	Шеф-повар	6	Карта СОУТ № 24 от 01 марта 2019 г.
9.	Повар	6	Карта СОУТ № 25А от 01 марта 2019 г.

От работодателя:
Заведующий МАДОУ № 257

Е.С. Нестерова
30.06.2023



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ № 257

С. Н. Трофимова
30.06.2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Trofimova', written over the printed name and date.

Корпоративная программа
укрепления здоровья сотрудников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 257 комбинированного вида»
на 2023-2025 г.

Оглавление:

1. Актуальность.
2. Цель программы.
3. Задачи программы.
4. Основные мероприятия программы.
5. Ожидаемые результаты эффективности программы.
6. План мероприятий.

1. Актуальность

Корпоративная программа укрепления здоровья сотрудников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 257 комбинированного вида» подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников.

Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам. Ценность физического, психического и социального здоровья каждого сотрудника организации многократно возрастает. Рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний (определение ВОЗ).

По данным исследователей, почти 60% болезней обусловлено семью ведущими факторами:

- повышенное артериальное давление;
- потребление табака;
- чрезмерное потребление алкоголя;
- повышенное содержание холестерина в крови;
- избыточная масса тела;
- низкий уровень потребления фруктов и овощей;
- малоподвижный образ жизни;
- повышенное психоэмоциональное напряжение.

Система укрепления здоровья сотрудников на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность организации в рамках здоровьесберегающей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

Личная заинтересованность сотрудников – ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы.

2. Цель программы

Корпоративная программа укрепления здоровья сотрудников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 257 комбинированного вида» (далее по тексту - Корпоративная программа) разработана с целью продвижения здорового образа жизни в коллективе учреждения, сохранения здоровья персонала на рабочем месте, создание в коллективе позитивного психологического микроклимата.

Основная цель Корпоративной программы: сохранение и укрепление здоровья сотрудников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 257 комбинированного вида» (далее по тексту – МАДОУ № 257), профилактика заболеваний и потери трудоспособности.

3. Задачи программы

Основными задачами Корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников МАДОУ № 257 являются:

- Формирование системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.
- Создание благоприятной рабочей среды (сплочение коллектива) для укрепления здоровья и благополучия сотрудников МАДОУ № 257.
- Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей.
- Создание благоприятных условий в МАДОУ № 257 для ведения здорового и активного образа жизни.
- Содействие прохождению работниками периодических медосмотров, профилактических осмотров и диспансеризации.
- Проведение для работников МАДОУ №257 профилактических мероприятий.
- Создание оптимальных гигиенических, экологических и эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах.
- Формирование установки, на отказ от вредных привычек (курение).
- Формирование мотивации на повышение двигательной активности.
- Формирование стрессоустойчивости.
- Сохранение психологического здоровья и благополучия.

4. Основные мероприятия программы

А. Организационные мероприятия

1. Проведение анкетирования, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья работников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание и пр.

2. Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов:

системы контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, взаимодействия с представителями трудового коллектива, ответственными лицами по организации работы программы.

3. Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм, опасные и вредные факторы.

4. Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, диспансеризации сотрудников.

Проведение вакцинации работников в рамках Национального календаря профилактических прививок.

5. Организация системы поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.

6. Организация культурного досуга сотрудников: посещение музеев, театров, выставок и корпоративных спортивных мероприятий, пр.

Разработка «Профиля (паспорта) здоровья сотрудника» и «Профиля (паспорта) здоровья организации».

Б. Мероприятия, направленные на повышение физической активности

1. Разработка десятиминутных комплексов упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика.

2. Участие трудовых коллективов в спортивных мероприятиях, спартакиадах, турнирах, спортивных конкурсах, велопробегах.

3. Проведение соревнований с использованием гаджета «шагомер» для сотрудников на постоянной основе.

4. Участие в программе сдачи норм ГТО.

5. Дни здоровья – проведение акции «На работу пешком», «На работу – на велосипеде», «Встань с кресла», «Неделя без автомобиля» и др.

6. Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе с применением активных игр.

7. Организация культурно-спортивных мероприятий для работников с участием членов их семей, в том числе зимние прогулки на лыжах, катание на коньках, велосипедах, летний отдых.

8. Организация посещения работниками занятий в группе «Фитнес», «Йога»

9. Участие работников в спортивных соревнованиях – «Папа, мама, я – спортивная семья».

10. Проведение ежегодной корпоративной спартакиады по нескольким видам спорта.

11. Организация соревнований в обеденное время «Попали в десятку» – «Дартс».

12. Организация футбольных, волейбольных, баскетбольных команд работников, занятия настольным теннисом.

13. Создание собственных спортивных объектов для занятий спортом, приобретение спортивного инвентаря.

В. Мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию

1. Информирование работников об основах рациона здорового питания: размещение информационных материалов (плакаты, буклеты, листовки), организация образовательных семинаров, лекций, мастер-классов с участием эксперта в области питания.

2. «Чистая вода» на предприятии: оснащение кулерами с питьевой водой; выдача питьевой воды в бутылках сотрудникам, имеющим выездной характер работы и работающим удаленно.

3. Создание для сотрудников специально оборудованных мест для приема пищи с размещением информационных материалов по вопросам здорового питания и снижения веса.

4. Для сотрудников, имеющих удаленный характер работы организовать доставку горячего питания на рабочие места.

5. Проведение на конкурсной основе Кампании, направленной на снижение веса, с демонстрацией личного примера. Всем решившимся контролировать свой вес направляются буклеты с рекомендациями по снижению веса, здоровому питанию и физической активности. Проведение еженедельного взвешивания и определение победителей по итогам Кампании. Фото участников до и после Кампании, их истории размещаются на стенде для сотрудников организации.

6. Проведение конкурса здоровых рецептов (сотрудники отправляют куратору рецепты блюд из овощей и фруктов, авторы самых удачных поощряются призами).

7. Проведение конкурсов информационных бюллетеней на тему «Здоровый перекус», «Правильная тарелка» и пр.

8. Маркировка блюд и напитков из категории «здоровое питание».

9. Ограничение на территории предприятия продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров.

10. Обеспечение выбора продуктов и блюд для здорового питания на всех площадках и мероприятиях компании.

11. Проведение тематических Дней здорового питания, посвященных овощам и фруктам.

Г. Мероприятия, направленные на борьбу с курением

1. Оценивается соблюдение Федерального закона от 23 февраля 2013 года № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего

табачного дыма и последствий потребления табака» на предмет полного запрета курения в помещениях и на территории организации с применением штрафных санкций к сотрудникам, курящим в помещениях организации.

2. Проведение Кампании (конкурсы, соревнования) «Брось курить и победи», призванной помочь сотрудникам отказаться от курения, с определением победителя и награждением.

3. Мотивирование к отказу от курения путем организации возможных здоровых альтернатив вместо перекуров на рабочих местах и в местах общего пользования: проведение акции «Обменяй сигареты на витамины» с обменом сигарет на фрукты (размещение тарелок с фруктами вокруг рабочих зон, в холлах, в местах общего пользования для их потребления вместо перекуров или для разрядки во время работы), оборудование в местах общего пользования, вокруг рабочих зон, в холлах зоны для самостоятельных занятий физическими упражнениями вместо перекуров или для разрядки во время работы.

4. Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и на территории знаками, запрещающими курение (на основании приказа о запрете курения на территории предприятия).

5. Проведение мероприятий в День отказа от курения.

6. Информирование сотрудников о вредных воздействиях курения с использованием всех возможных каналов, размещение информационных бюллетеней и плакатов по вопросу вреда курения для здоровья в общественных местах.

7. Оформление мест для курения вне территории предприятия: место для курения должно быть обозначено соответствующим знаком, установлена урна для окурков, размещен плакат о вреде курения, не должно быть оборудовано скамейкой, беседкой или другими атрибутами комфортного времяпровождения.

8. Оформление мест общего пользования (туалеты, лестницы, коридоры) детекторами дыма для осуществления контроля за соблюдением запрета курения на предприятии.

9. Организация кабинета по оказанию помощи курящим сотрудникам в отказе от курения: оборудование помещения для проведения консультаций, назначение медработника ответственного за консультирование о вреде курения, оснащение кабинета необходимыми методическими материалами для медработника.

10. Софинансирование (субсидирование) медикаментозной терапии по лечению табачной зависимости.

11. Учредить систему экономических санкций и поощрений.

Д. Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом

1. Проведение тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями.

2. Разработка мероприятий, направленных на противодействие профессиональному выгоранию.

3. Положительная оценка руководителем результатов труда работников, выражение благодарности за успешно выполненные задачи, поощрение общения сотрудников друг с другом.

4. Внедрение нетрадиционных методов улучшения здоровья: фитотерапия, ароматерапия, музыкотерапия, фототерапия.

5. Удовлетворение базовых потребностей работника. Чем больше потребностей удовлетворено, тем ниже уровень стресса и выше продуктивность.

6. Формирование у работников таких личностных качеств, как жизнерадостность, стрессоустойчивость, целеустремленность, уверенность в себе на основе стабилизации душевного равновесия, поддержание в коллективе атмосферы взаимной поддержки и доверия.

7. Оборудование комнаты психоэмоциональной разгрузки.

4. Ожидаемые результаты эффективности мероприятий Корпоративной программы

В результате реализации корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников организации предполагаются следующие результаты:

- изменение отношения к состоянию своего здоровья;
- укрепление здоровья и улучшение самочувствия;
- увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников;
- повышение мотивации работников к занятиям физической культурой;
- увеличение доли лиц с умеренной физической активностью среди работников;
- формирование культуры безопасности труда, ЗОЖ среди работников;
- увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни;
- укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников;
- снижение риска заболеваемости работников, уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников;
- повышение выявления хронических неинфекционных заболеваний работников;
- снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников;
- профилактика вредных привычек;
- улучшение имиджа МАДОУ № 257 по мнению работников и повышение их мотивации;
- снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала;

- увеличение прибыли организации при снижении расходов и росте доходов.

6. Мониторинг реализации Корпоративной программы

В ходе реализации программы необходимо проводить мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности работников программой, а также низким охватом работников мероприятиями программы.

7. Оценка эффективности реализации программы

Для оценки эффективности реализации программы могут быть использованы следующие критерии:

- Отзывы работников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой).
- Охват работников программой.
- Оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни.
- Оценка достижения результатов программы.