

Согласовано:

Протокол «04» 05 2024 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ № 65

Колотыгина С.К.

20 24 г.



Утверждаю:

Заведующий МАДОУ № 65

Фрицлер Е.Н.

20 24 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МАДОУ № 65**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Красноярска от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МАДОУ № 65.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях:

- усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ № 65 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы;
- реального повышения доходов работников;
- стимулирования процессов развития и нововведений в МАДОУ № 65 для поддержания и постоянного повышения качества и конкурентоспособности образования.

1.3. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к нему) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников МАДОУ № 65 устанавливается настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, города Красноярска.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ППО).

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

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

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

1.6. При системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

1.8. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от 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 МАДОУ № 65, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) учреждения.

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

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

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

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

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень (младший воспитатель)	4576
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	

1-й квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2-й квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор)	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3-й квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования)	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4-й квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, тьютор)	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень (делопроизводитель)	4053
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	4943
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень (бухгалтер)	4943
4-й квалификационный уровень (ведущий бухгалтер)	7167

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

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

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень (грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений)	3481
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень (повар)	4943

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

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

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

Где

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

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

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

Основание повышения оклада (должностного)	Предельное
---	------------

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

2.6.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2$$

где:

K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.6.4 настоящего Положения;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.6.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом: если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%;

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

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

где:

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

Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар - 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;

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда;

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

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

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МАДОУ 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 (северная надбавка):

- районный коэффициент – 30%
- северная надбавка до 30%

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

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов).

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ)

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ).

3.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.9. 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 зарплатной платы (без учета повышающих
----------	-----------------------------	---

		коэффициентов)
1.	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) [При наличии группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.]	20
(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 26.06.2015 N 414, от 26.07.2017 N 484)		
2.	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	15
(п. 2 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 26.06.2015 N 414)		
3.	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
(п. 3 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 14.05.2020 N 357)		
4.	За ненормированный рабочий день	15
(Постановление администрации г. Красноярска от 03.09.2014 N 539 ; в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 26.07.2017 N 484)		

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

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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 МАДОУ № 65 с учетом мнения ППО.

4.3. Работникам учреждения по решению заведующего в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениям 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), обеспечение региональной выплаты;

- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 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 выплат должны отвечать уставным задачам МАДОУ № 65.

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

4.6.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

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

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

4.9. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, персональные выплаты устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МАДОУ № 65 определяются согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

4.11. 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.

Работникам МАДОУ устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/ п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке зарплатной платы<*>
1	2	3
1	Выплаты за опыт в занимаемой должности	
А)	устанавливается при наличии: стажа работы (в занимаемой должности) от 1 до 5 лет	5%
	- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	-при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова	

	«Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*> - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	15% 20%
Б)	устанавливается при наличии: стажа работы (в занимаемой должности) от 5 лет до 10 лет	15%
	- при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> - при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*> - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	25% 30% 25% 30%
В)	устанавливается при наличии: стажа работы (в занимаемой должности) свыше 10 лет	25%
	- при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> - при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*> - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	35% 40% 35% 40%
2.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3.	Педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <***>:	
А)	Кабинетами, лабораториями	10%
Б)	Учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
4.	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 рубля

<*> 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).

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

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

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

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

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

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

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

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 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 (Постановление администрации г. Красноярска от 22.05.2015 N 324)

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

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

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

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

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

где:

СКВ_{ув} – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, Кув принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув рассчитывается по формуле:

$$K_{ув} = (З_{пф1} + (СКВ \times K_{мес} \times K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете Кув подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАДОУ № 65;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Работникам МАДОУ устанавливается следующий размер выплат по итогам работы:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90%	25
		95%	50

		выделенного объема средств	
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	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

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) МАДОУ №65 применяет бальную оценку.

Стоимость балла рассчитывается отдельно по каждой группе должностей: «Педагогический персонал», «Младший обслуживающий персонал», «Учебно-вспомогательный персонал»

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику МАДОУ № 65, определяется по формуле:

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде (квартал, месяц);

C_{1 балла} – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период (квартал, месяц);

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

$$C_1 \text{ балла} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

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

Q_{стим рук} – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в расчете на период;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей;

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим } 1}$

$$Q_{\text{стим } 1} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим } 1}$ – предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат, персональных выплат и специальной краевой выплаты на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом периоде.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам МАДОУ № 65 в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Конкретный размер единовременной материальной помощи определяется заведующим и составляет три тысячи рублей по каждому основанию.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа заведующего МАДОУ № 65 с учетом положений настоящего раздела.

VI. Оплата труда заведующего, заместителей заведующего МАДОУ № 65

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

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда заведующему, заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяемое главным управлением образования администрации города, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

6.2.1. Размер должностного оклада руководителей, их заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - 20%;
- при первой квалификационной категории - 15%.

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

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

6.5. Размер должностного оклада заместителя заведующего устанавливается заведующим учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада заведующего.

6.6. Выплаты компенсационного характера заведующего, заместителям заведующего и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

6.8. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

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

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

6.9.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме: 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

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

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

6.12. Заведующий имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.13. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.14. Заведующему в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности 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.

6.14.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

6.15. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей МАДОУ № 65 устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

6.16. Заведующему, заместителям заведующего МАДОУ № 65 устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3 свыше 3	15% 45%
2.	Опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук **	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, наук**	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»**	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук **	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, наук**	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»**	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук **	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, наук**	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»**	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	40%

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

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

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

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

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

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

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = О_{тп} \times K_{ув} - О_{тп},$$

где:

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

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

$K_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

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

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

$$K_{ув} = (З_{пф1} + (СКВ \times K_{мес} \times K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

$З_{пф1}$ – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{пф2}$ – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

$СКВ$ – специальная краевая выплата;

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

$K_{рк}$ – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете $K_{ув}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

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

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом заведующего ежемесячно в процентах от должностного оклада.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25%
	Капитальный ремонт	качественно, в полном объеме	50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	внутри учреждения	50%
		уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.19. Заместителям заведующего и главным бухгалтерам размер стимулирующих выплат устанавливается приказом заведующего МАДОУ № 65.

6.20. Заведующему, его заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

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

6.22. Выплата единовременной материальной помощи заместителям заведующего и главным бухгалтерам учреждения производится на основании приказа заведующего МАДОУ № 65 с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.23. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.9 настоящего Положения.

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

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

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 65

Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	ФИО _____ Период деятельности _____		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, ставке заработной платы, выраженные в баллах		
		Условия				
		наименование	индикатор	максимальное	самооценка	комиссия
1	2	3	4	5	6	7
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
<u>Педагогические работники:</u> ВОСПИТАТЕЛЬ	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы и пр.)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	рабочая программа	5		
			планирование воспитательно-образовательной деятельности	15		
			оценка результатов освоения программы (педагогическая диагностика, карты развития)	10		
			Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута педагога	5		
			Наличие плана взаимодействия с семьями воспитанников группы, протоколы родительских собраний	5		
			Ведение журналов (приема и ухода детей, адаптационный лист и т.п.)	5		
	Обеспечение занятости воспитанника	Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков, наставническая работа	постоянно	10		
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1. ежедневное проведение закалывающих процедур, гимнастик, физминуток;	отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	5		
		2. проведение профилактических мероприятий по профилактике плоскостопия, нарушения осанки;		5		
		3. соблюдение температурного и светового режима;		5		
		4. соблюдение режима приема пищи;		5		
		5. соблюдение режима прогулок.		5		
	Повышение профессиональной компетентности	1. Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МАДОУ	1. Постоянное участие в комиссиях, в работе творческих групп, подготовка отчетной документации (за каждую комиссию, группу)	3		
			2. Проведение мастер – классов для педагогов	5		
			3. Открытый показ образовательной деятельности.	5		
		2. Участие в деятельности профессиональных сообществ	1. Выступления на заседаниях профессиональных сообществ педагогов (РМО, ГМО), семинаре/вебинаре, конференции, фестивале (за каждое)	10		
			2. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов (РМО, ГМО), в семинаре/вебинаре, конференции, фестивале (за каждое)	5		
			3. Участие в работе жюри (в зависимости от уровня: МАДОУ-район-город-край)	2-8		
		3. Повышение квалификации	4. Внеплановое прохождение курсов повышения квалификации	10		
		4. Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи	Публикация в электронных или печатных изданиях статьи, публикации (за каждую статью/публикацию, если в соавторстве, то баллы делятся на	10		

			количество авторов)			
		5. Участие в профессиональных конкурсах	1. Участие в конкурсе профессионального мастерства (воспитатель года и т.п.)	15		
			2. Участие в конкурсе профессионального мастерства (воспитатель года и т.п.), проводимого на интернет-порталах	6		
		6. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов	1. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов (фитнес-фестиваль, культурный полиатлон, творческая встреча и т.п.)	10		
			2. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов, проводимых на интернет-порталах	3		
		7. Наставничество молодых педагогов; сопровождение образовательного процесса в качестве наставников	План работы, направление деятельности и результаты. Отзыв педагога, которому оказана помощь.	10		
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	5		
ИТОГО:						
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ, материалов	1. Наличие авторской программы воспитания, апробация, реализация отдельных частей программы, авторских разработок	15		
			2. Реализация авторских проектов - на уровне группы (в зависимости от количества), - на уровне МАДОУ (в зависимости от количества)	5		
			3. Разработка и изготовление современных дидактических материалов и игровых пособий в соответствии с КТП (в зависимости от количества)	10		
		Участие в деятельности образовательного процесса по реализации внеплановых мероприятий и мероприятий, направленных на обогащение опыта воспитанников	1. Проведение тематических дней, не включенных в тему недели (в зависимости от количества)	3		
			2. Участие в Акциях (в зависимости от количества)	2		
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Соответствие РППС требованиям ФГОС и нормам СанПиН	1. Отсутствие травм и несчастных случаев	2		
			2. Видоизменение и наполнение предметно-развивающей среды и создание условий для безопасности детей	3		
			3. Отсутствие замечаний по результатам проверок (администрации, медперсонала, надзорных органов)	5		
				2		

Эффективность работы с родителями	1. Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1. отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	5		
		2.высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3		
	2. Посещаемость детей	3. не менее 70%	5		
	3. Работа с родителями по укреплению материально-технической базы МАДОУ	4. привлечение родителей к созданию предметно – развивающей среды группы, детского сада	3		
	4. Привлечение родителей к проведению детско-взрослых мероприятий	5. активное участие, кроме родителей работающих в ДОУ (за каждое мероприятие)	5		
Осуществление дополнительных работ	1. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы не требующие специальных навыков	10		
	2. За расширение зоны обслуживания	1. Обеспечение регулирования социально-трудовых отношений (участие в корректировке локальных нормативных актов, привлечение сотрудников к культурно-массовым мероприятиям повышающим статус учреждения и т.п.)	10		
		2. Руководитель РМО, стажировочной площадки	10		
		3. Администратор сайта МАДОУ, канала ДОУ, VK (размещение не менее 5 материалов в месяц).	10		
		4. Администратор Навигатор дополнительного образования	10		
	3. За увеличение объема выполняемой работы	1. выполнение обязанностей ответственного за фотосессии, театральные постановки в МАДОУ (за каждое мероприятие)	5		
		2. выполнение обязанностей ответственного за выставки, стенды, локации (в зависимости от количества и уровня: ДОУ, район)	5-15		
		2. информационное наполнение сайта МАДОУ, VK (фото и видео материалы с описанием – не менее 2х в месяц)	5		
		3. Участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам	3		
		5. Подмена отсутствующих сотрудников	3-10		
		6. Сопровождение детей за пределы ДОУ (экскурсии, выставки, соревнования) (за каждое)	5		
		7. Организатор досугового мероприятия среди сотрудников	5		
	4. Участие в благоустройстве территории МАДОУ	Оформление участка группы	5		
		Привлечение родителей к оформлению и содержанию участка группы	5		
		Озеленение территории (огород, цветники, локации)	5-10		
		Активное участие в субботнике, уборке территории	5-10		
		Подготовка ДОУ к Новому учебному году	10		
	5. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	1. пошив костюмов	3-15		
		2. изготовление элементов костюма	1-5		
		3. изготовление атрибутов, декораций	3-15		
		4. помощь в оформлении помещения	3		
		5. исполнение роли	3-10		
	ИТОГО:				
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение НОД высокого качества	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	5		

		Участие педагогов в демонстрации детских достижения	1. Участие воспитанников в мероприятии, конкурсе (в зависимости от уровня МАДОУ-район-город-РФ)	2-8		
			2. Участие воспитанников в мероприятии, конкурсе на интернет-порталах (в зависимости от количества конкурсов)	2		
			3. Призовое место воспитанников в мероприятии, конкурсе, олимпиаде (в зависимости от уровня МАДОУ-район-город-РФ)	3-12		
			4. Призовое место воспитанников в мероприятии, конкурсе, олимпиаде на интернет-порталах (в зависимости от количества конкурсов)	4		
		Достижения в конкурсах профессионального мастерства (Воспитатель года, Педагогические игры и т.п.)	1. Призовое место в конкурсе профессионального мастерства	20		
			2. Призовое место в конкурсе профессионального мастерства, проводимого на интернет-порталах	10		
		Достижения в творческих конкурсах для педагогов	1. Призовое место в творческом конкурсе для педагогов	15		
			1. Призовое место в творческом конкурсе для педагогов, проводимых на интернет-порталах	8		
		ИТОГО:				
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	ФИО _____ Период деятельности _____		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, ставке заработной платы, выраженные в баллах		
		Условия		максимальное	самооценка	комиссия
		наименование	индикатор			
1	2	3	4	5	6	7
<u>Педагогические работники:</u> СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Ведение профессиональной документации (план контроля, план воспитательной работы и т.п.)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Годовой план работы, его своевременная корректировка	10		
			Материалы оперативного, тематического и итогового контроля за воспитательно-образовательным процессом	10		
			Материалы педагогического совета, методических объединений	5		
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	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	5		
	Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний	5		
	Обеспечение эффективной методического организации образовательного процесса в МАДОУ	1. Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МАДОУ	1. Постоянное участие в комиссиях, в работе творческих групп, подготовка отчетной документации (за каждую комиссию, группу)	5		
			2. Проведение мастер – классов для педагогов	5		
		2. Участие в деятельности профессиональных сообществ	1. Выступления на заседаниях профессиональных сообществ педагогов (РМО, ГМО), семинаре/вебинаре, конференции, фестивале (за каждое)	10		
			2. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов (РМО, ГМО), в семинаре/вебинаре, конференции, фестивале (за каждое)	5		
			3.Участие в работе жюри (в зависимости от уровня: МАДОУ-район-город-край)	2-8		
		3. Повышение профессиональной компетентности	Внеплановое прохождение курсов повышения квалификации	10		
		4. .Подготовка к участию педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях,	Дипломы и сертификаты подтверждающие участие педагога (в	5-15		

		конференциях (за каждого педагога)	зависимости от уровня район-город-РФ) Дипломы и сертификаты подтверждающие участие педагога в профессиональных конкурсах на интернет-порталах	5		
		5. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Издание печатной продукции и публикации на интернет-порталах, отражающей результаты работы (в зависимости от уровня: район-город-край-РФ)	5-20		
		6. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов	1. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов (фитнес-фестиваль, культурный полиатлон, творческая встреча и т.п.)	10		
			2. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов, проводимых на интернет-порталах	3		
		7. Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа	План работы, направление деятельности и результаты. Отзыв педагога, которому оказана помощь.	10		
		8. Подготовка педагога к квалификационным испытаниям при аттестации	Присвоение категории педагогу	10		
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	5		
ИТОГО:						
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	1. Наличие авторской программы воспитания, апробация, реализация отдельных частей программы, авторских разработок	15		
			2. Реализация авторских проектов - на уровне МАДОУ - за пределами МАДОУ	5 10		
			3. Разработка методического пособия, дидактической игры	3		
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителя результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери. Временам года и т.п.	Наличие мероприятий	10		
	Осуществление дополнительных работ	1. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы не требующие специальных навыков	10		
		2. За расширение зоны обслуживания	1. Обеспечение регулирования социально-трудовых отношений (участие в корректировке локальных нормативных актов, привлечение сотрудников к культурно-массовым мероприятиям повышающим статус учреждения и т.п.)	10		

			2. Руководитель РМО, стажировочной площадки	10				
			3. Администратор сайта МАДОУ, канала ДОУ, VK (размещение не менее 5 материалов в месяц),	10				
			4. Администратор Навигатор дополнительного образования	10				
		3. За увеличение объема выполняемой работы	1. выполнение обязанностей ответственного за фотосессии, театральные постановки в МАДОУ (за каждое мероприятие)	5				
			2. выполнение обязанностей ответственного за выставки, стенды, локации (в зависимости от количества и уровня: ДОУ, район)	5-15				
			2. информационное наполнение сайта МАДОУ, VK (фото и видео материалы с описанием – не менее 2х в месяц)	5				
			3. Участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам	3				
			5. Подмена отсутствующих сотрудников	3-10				
			6. Сопровождение детей за пределы ДОУ (экскурсии, выставки, соревнования) (за каждое)	5				
			7. Организатор досугового мероприятия среди сотрудников	5				
		4. Участие в благоустройстве территории МАДОУ	1.Оформление площадки территории	5				
			2.Озеленение территории (огород, цветники, локации)	5-10				
			3.Активное участие в субботнике, уборке территории	5-10				
			4. Подготовка ДОУ к Новому учебному году	10				
		5. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	1. пошив костюмов	3-15				
			2. изготовление элементов костюма	1-5				
			3. изготовление атрибутов, декораций	3-15				
			4. помощь в оформлении помещения	3				
			5. исполнение роли	3-10				
		ИТОГО:						
		Выплаты за качество выполняемых работ						
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Достижения в конкурсах профессионального мастерства (Воспитатель года, Педагогические игры и т.п.)	1. Призовое место в конкурсе профессионального мастерства	20				
			2. Призовое место в конкурсе профессионального мастерства, проводимого на интернет-порталах	10				
		Достижения в творческих конкурсах для педагогов	1. Призовое место в творческом конкурсе для педагогов	15				
			2. Призовое место в творческом конкурсе для педагогов, проводимых на интернет-порталах	8				
	Внедрение инновационных подходов	Применение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	5					
	ИТОГО:							
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	ФИО _____ Период деятельности _____		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, ставке заработной платы, выраженные в баллах				
		Условия		максимальное	самооценка	комиссия		
		наименование	индикатор					
<u>Педагогические работники:</u> ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
	Ведение профессиональной документации (план контроля, план воспитательной работы и т.п.)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Годовой план работы (рабочая программа)	10				
			Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута педагога	5				
			Журналы учёта видов работ (журнал учёта индивидуальных форм работы, журнал учёта групповых форм работы,	5				

			журнал консультаций)			
Обеспечение методического аспекта организации образовательного процесса в МАДОУ	1. Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МАДОУ	1. Постоянное участие в комиссиях, в работе творческих групп, подготовка отчетной документации (за каждую комиссию, группу)	3			
		2. Проведение мастер – классов для педагогов	5			
		3. Открытый показ образовательной деятельности.	5			
	2. Участие в деятельности профессиональных сообществ	1. Выступления на заседаниях профессиональных сообществ педагогов (РМО, ГМО), семинаре/вебинаре, конференции, фестивале (за каждое)	10			
		2. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов (РМО, ГМО), в семинаре/вебинаре, конференции, фестивале (за каждое)	5			
		3. Участие в работе жюри (в зависимости от уровня: МАДОУ-район-город-край)	2-8			
	3. Повышение квалификации	4. Внеплановое прохождение курсов повышения квалификации	10			
	4. Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи	Публикация в электронных или печатных изданиях статьи, публикации (за каждую статью/публикацию, если в соавторстве, то баллы делятся на количество авторов)	10			
	5. Участие в профессиональных конкурсах	1. Участие в конкурсе профессионального мастерства (воспитатель года и т.п.)	15			
		2. Участие в конкурсе профессионального мастерства (воспитатель года и т.п.), проводимого на интернет-порталах	6			
	6. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов	1. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов (фитнес-фестиваль, культурный полиатлон, творческая встреча и т.п.)	10			
		2. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов, проводимых на интернет-порталах	3			
	7. Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа	План работы, направление деятельности и результаты. Отзыв педагога, которому оказана помощь.	10			
ИТОГО:						
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	1. Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Наличие авторской программы, проекта, апробация, реализация отдельных частей программы, авторских разработок	15			
	2. Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	1. Оказание психологической помощи воспитанникам	5			
		2. Оказание психологической помощи педагогическому коллективу	5			
		3. Оказание психологической помощи родителям	5			
	Работа в психолого-педагогическом консилиуме	1. Наличие характеристик на детей	5			
		2. Наличие психолого-педагогического заключение	5			
		3. Наличие диагностического материала	5			
	Работа с родителями	1. Соблюдение и наличие графика и плана проведения встреч	5			
		2. Участие в проведении отчетных мероприятий, родительских собраний, участие в работе Попечительского совета с целью информирования законных	5			

		представителей, представителей общественности о результатах образовательно-воспитательного процесса, достижениях детей				
Осуществление дополнительных работ		1. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы не требующие специальных навыков	10		
		2. За расширение зоны обслуживания	1. Обеспечение регулирования социально-трудовых отношений (участие в корректировке локальных нормативных актов, привлечение сотрудников к культурно-массовым мероприятиям повышающим статус учреждения и т.п.)	10		
			2. Руководитель РМО, стажировочной площадки	10		
			3. Администратор сайта МАДОУ, канала ДОУ, VK (размещение не менее 5 материалов в месяц),	10		
			4. Администратор Навигатор дополнительного образования	10		
		3. За увеличение объема выполняемой работы	1. выполнение обязанностей ответственного за фотосессии, театральные постановки в МАДОУ (за каждое мероприятие)	5		
			2. выполнение обязанностей ответственного за выставки, стенды, локации (в зависимости от количества и уровня: ДОУ, район)	5-15		
			2. информационное наполнение сайта МАДОУ, VK (фото и видео материалы с описанием – не менее 2х в месяц)	5		
			3. Участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам	3		
			5. Подмена отсутствующих сотрудников	3-10		
			6. Сопровождение детей за пределы ДОУ (экскурсии, выставки, соревнования) (за каждое)	5		
			7. Организатор досугового мероприятия среди сотрудников	5		
		4. Участие в благоустройстве территории МАДОУ	1.Оформление площадки территории	5		
			2.Озеленение территории (огород, цветники, локации)	5-10		
			3.Активное участие в субботнике, уборке территории	5-10		
			4. Подготовка ДОУ к Новому учебному году	10		
		5. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	1. пошив костюмов	3-15		
			2. изготовление элементов костюма	1-5		
			3. изготовление атрибутов, декораций	3-15		
			4. помощь в оформлении помещения	3		
			5. исполнение роли	3-10		
ИТОГО:						
Выплаты за качество выполняемых работ						
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников		Достижения в конкурсах профессионального мастерства (Воспитатель года, Педагогические игры и т.п.)	1. Призовое место в конкурсе профессионального мастерства	20		
			2. Призовое место в конкурсе профессионального мастерства, проводимого на интернет-порталах	10		
		Достижения в творческих конкурсах для педагогов	1. Призовое место в творческом конкурсе для педагогов	15		
			2. Призовое место в творческом конкурсе для педагогов, проводимых на интернет-порталах	8		
		Внедрение инновационных подходов	Применение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	5		
ИТОГО:						
Должности	Критерии оценки результативности и	ФИО Период деятельности		Предельный размер к окладу (должностному окладу),		

	качества труда работников учреждения	Условия		ставка, ставка заработной платы, выраженные в баллах			
		наименование	индикатор	максимальное	самооценка	комиссия	
1	2	3	4	5	6	7	
<u>Педагогические работники:</u> МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ, ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, УЧИТЕЛЬ- ЛОГОПЕД	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Рабочая программа	15			
			Календарно-тематическое планирование НОД	10			
			Оценка результатов освоения программы (карты развития)	10			
			Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута педагога	5			
			Наличие плана работы с родителями	5			
			Планирование работы с педагогическим коллективом (рекомендации для воспитателей)	5			
			Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1. проведение гимнастик, физминуток и т.п. во время занятий	отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	5	
	2. проведение профилактических мероприятий по профилактике плоскостопия, нарушения осанки;	5					
	3. соблюдение температурного и светового режима, режима проветривания	5					
		4. наличие мероприятия (дня здоровья, праздника здоровья и т.п.)	Наличие мероприятия (за каждое)	10			
	Обеспечение методического аспекта организации образовательного процесса в МАДОУ	1. Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МАДОУ	1. Постоянное участие в комиссиях, в работе творческих групп, подготовка отчетной документации (за каждую комиссию, группу)	3			
				2. Проведение мастер – классов для педагогов	5		
				3. Открытый показ образовательной деятельности.	5		
		2. Участие в деятельности профессиональных сообществ	1. Выступления на заседаниях профессиональных сообществ педагогов (РМО, ГМО), семинаре/вебинаре, конференции, фестивале (за каждое)	10			
				2. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов (РМО, ГМО), в семинаре/вебинаре, конференции, фестивале (за каждое)	5		
				3.Участие в работе жюри (в зависимости от уровня: МАДОУ-район-город-край)	2-8		
		3. Повышение профессиональной компетентности:	Внеплановое прохождение курсов повышения квалификации	10			
		4. Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи	Публикация в электронных или печатных изданиях статьи, публикации (за каждую статью/публикацию, если в соавторстве, то баллы делятся на количество авторов)	10			
		5. Участие в профессиональных конкурсах	1. Участие в конкурсе профессионального мастерства (воспитатель года и т.п.)	15			
				2. Участие в конкурсе профессионального мастерства (воспитатель года и т.п.), проводимого на интернет-порталах	6		
		6. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов	1. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов (фитнес-фестиваль, культурный полиатлон, творческая встреча и т.п.)	10			
				2. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов, проводимых на интернет-порталах	3		
		ИТОГО:					
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							

	Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях.	Участие детей в зависимости от уровня (район-город-край-РФ) – за каждое	10-40		
		Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях., организованных на интернет-порталах	Участие детей в зависимости от уровня (город-РФ) – за каждое	5-10		
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса	Открытые утренники, праздники, посвященные дню матери, временам года, ПДД и т.п.	Наличие мероприятий (за каждое)	10		
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Соответствие РППС требованиям ФГОС и нормам СанПиН	1. Отсутствие травм и несчастных случаев	5		
			2. Видоизменение и наполнение предметно-развивающей среды и создание условий для безопасности детей	5		
			3. Отсутствие замечаний по результатам проверок (администрации, медперсонала, надзорных органов)	2		
	Эффективность работы с родителями	Участие родителей в образовательном процессе	1. отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	5		
			2. организация и проведение мероприятий с родителями (собрание, клуб, мастер-класс и т.п.) – за каждое	5		
	Осуществление дополнительных работ	1. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы не требующие специальных навыков	10		
		2. За расширение зоны обслуживания	1. Обеспечение регулирования социально-трудовых отношений (участие в корректировке локальных нормативных актов, привлечение сотрудников к культурно-массовым мероприятиям повышающим статус учреждения и т.п.)	10		
			2. Руководитель РМО, стажировочной площадки	10		
			3. Администратор сайта МАДОУ, канала ДОУ, VK (размещение не менее 5 материалов в месяц),	10		
			4. Администратор Навигатор дополнительного образования	10		
		3. За увеличение объема выполняемой работы	1. выполнение обязанностей ответственного за фотосессии, театральные постановки в МАДОУ (за каждое мероприятие)	5		
			2. выполнение обязанностей ответственного за выставки, стенды, локаций (в зависимости от количества и уровня: ДОУ, район)	5-15		
			2. информационное наполнение сайта МАДОУ, VK (фото и видео материалы с описанием – не менее 2х в месяц)	5		
			3. Участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам	3		
			4. Подмена отсутствующих сотрудников	3-10		
			5. Сопровождение детей за пределы ДОУ (экскурсии, выставки, соревнования) (за каждое)	5		
			6. Организатор досугового мероприятия среди сотрудников	5		
		4. Участие в благоустройстве территории МАДОУ	1. Оформление территории участка	5		
			2. Озеленение территории (огород, цветники, локация)	5-10		
			3. Активное участие в субботнике, уборке территории	5-10		
			4. Подготовка ДОУ к Новому учебному году	10		
		5. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	1. пошив костюмов	3-15		
			2. изготовление элементов костюма	1-5		
			3. изготовление атрибутов, декораций	3-15		

			4. помощь в оформлении помещения	3		
			5. исполнение роли	3-10		
	ИТОГО:					
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	5		
		Участие педагогов в демонстрации детских достижения	1. Участие воспитанников в мероприятии, конкурсе (в зависимости от уровня МАДОУ -район-город-РФ)	2-8		
			2. Участие воспитанников в мероприятии, конкурсе на интернет-порталах (в зависимости от количества конкурсов)	2		
			3. Призовое место воспитанников в мероприятии, конкурсе, олимпиаде (в зависимости от уровня МАДОУ -район-город-РФ)	3-12		
			4. Призовое место воспитанников в мероприятии, конкурсе, олимпиаде на интернет-порталах (в зависимости от количества конкурсов)	4		
		Достижения в конкурсах профессионального мастерства (Педагог года, Педагогические игры и т.п.)	1. Призовое место в конкурсе профессионального мастерства	20		
			2. Призовое место в конкурсе профессионального мастерства, проводимого на интернет-порталах	10		
			Достижения в творческих конкурсах для педагогов	1. Призовое место в творческом конкурсе для педагогов	15	
	1. Призовое место в творческом конкурсе для педагогов, проводимых на интернет-порталах			8		
	ИТОГО:					
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	ФИО _____ Период деятельности _____		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, ставке заработной платы, выраженные в баллах		
		Условия		максимальное	самооценка	комиссия
1	2	3	4	5	6	7
<u>Учебно-вспомогательный персонал:</u> МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1. ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закалывающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	5		
		2. соблюдение режима получения и раздачи пищи		5		
		3. соблюдение температурного и светового режима, режима проветривания		5		
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	1. Соблюдение распорядка дня	отсутствие замечаний воспитателей, медперсонала, администрации, надзорных органов	5		
		2. Соблюдение режима подачи питьевой воды		5		
		3. Оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию		5		
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	5		

	родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников						
ИТОГО:							
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
	Осуществление дополнительных работ	1. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы не требующие специальных навыков	10			
		2. За расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы	1. работа в комиссиях, организованных в МАДОУ (комиссии по стимулирующим выплатам, комиссии ППП и т.п.)	3			
			2. выполнение обязанностей ответственного за выставки, информационное наполнение сайта МАДОУ	5			
			3. Подмена отсутствующих сотрудников	3-10			
			4. Помощь в проведении НОД воспитателю	5			
			5. Участие в мероприятиях учреждения (день именинника, праздник для детей)	5			
			6. Сопровождение детей за пределы ДОУ (экскурсии, выставки, соревнования) (за каждое)	5			
			7. Организатор досугового мероприятия среди сотрудников	5			
		3. Участие в благоустройстве территории МАДОУ	Озеленение территории (огород, цветники, локации)	5-10			
			Активное участие в субботнике, уборке территории	5-10			
			Подготовка ДОУ к Новому учебному году	10			
			Оформление участка группы	5			
		4. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	1. пошив костюмов	3-15			
			2. изготовление элементов костюма	1-5			
			3. изготовление атрибутов, декораций	3-15			
			4. помощь в оформлении помещения	3			
			5. исполнение роли	3-10			
		ИТОГО:					
		Выплаты за качество выполняемых работ					
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Выполнение графиков ежедневных и генеральных уборок	отсутствие замечаний воспитателей, медперсонала, администрации, надзорных органов, родителей	10			
Выполнение режима проветривания		5					
Выполнение режима кварцевания		5					
ИТОГО:							
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	ФИО _____ Период деятельности _____		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, ставке заработной платы, выраженные в баллах			
		Условия		максимальное	самооценка	комиссия	
		наименование	индикатор				
1	2	3	4	5	6	7	
<u>Младший обслуживающий персонал</u> ПОВАР	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих органов или надзорных органов (при наличии проверки)	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30			
			Устранение предписаний в установленные сроки	20			
	ИТОГО:						
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваемости	30			
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	40				

	Соблюдение технологического процесса в приготовлении пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	30			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	Ремонтные работы не требующие специальных навыков	10			
		За расширение зоны обслуживания	1. Работа в комиссиях организованных в МАДОУ (комисси по стимулирующим выплатам, комиссии по ППО и т.п.)	3			
			2. Подмена отсутствующих сотрудников	3-10			
		Участие в благоустройстве территории МАДОУ	Озеленение, участие в уборках, субботниках	5			
	ИТОГО:						
	Выплаты за качество выполняемых работ						
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений	отсутствие замечаний администрации	5			
		Состояние территории учреждения		5			
	Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника	20			
	ИТОГО:						
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	ФИО _____ Период деятельности _____		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, ставке заработной платы, выраженные в баллах			
		Условия		максимальное	самооценка	комиссия	
		наименование	индикатор				
1	2	3	4	5	6	7	
Младший обслуживающий персонал КЛАДОВЩИК, КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ, СТОРОЖ, КАСТЕЛЯНША, МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ, РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ, ДВОРНИК, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы;	5 часов в месяц	10			
		проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий;	10 часов в месяц	15			
		выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	15 часов в месяц	20			
	ИТОГО:						
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	50			
			Устранение предписаний в установленные сроки	30			
	Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания	1. Участие в мероприятиях для детей	2-20			
			2. Работа в комиссиях организованных в МАДОУ (комисси по стимулирующим выплатам, комиссии по ППО и т.п.)	3			
			3. Подмена отсутствующих сотрудников	3-10			
	ИТОГО:						
	Выплаты за качество выполняемых работ						
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений	Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов	25			
		Состояние территории учреждения		25			
		Состояние помещений	отсутствие замечаний администрации	10			
		Состояние территории учреждения		10			
	ИТОГО:						
	Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	ФИО _____ Период деятельности _____		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, ставке заработной платы, выраженные в баллах		
		Условия		максимальное	самооценка	комиссия	
		наименование	индикатор				
1	2	3	4	5	6	7	

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20		
			Замечания устранены в кратчайшие сроки	10		
	ИТОГО:					
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Отсутствие замечаний	20		
	Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания	1. Участие в мероприятиях для детей	2-20		
			2. Работа в комиссиях организованных в МАДОУ (комисси по стимулирующим выплатам, комиссии по ППО и т.п.)	3		
			3. Подмена отсутствующих сотрудников	3-10		
			4. Администрирование сайта	10		
		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы не требующие специальных навыков	10		
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	1. Ведение профсоюзной деятельности	10		
			2. Организатор досугового мероприятия среди сотрудников	5		
Участие в благоустройстве территории МАДОУ		Озеленение, участие в уборках, субботниках	5			
Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий		1. Пошив костюмов	3-15			
		2. изготовление элемента костюма	1-5			
	3. изготовление атрибутов, декораций	3-15				
	4. Помощь в оформлении помещения	3				
	5. исполнение роли	3-10				
ИТОГО:						
Выплаты за качество выполняемых работ						
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20			
		Замечания устранены в кратчайшие сроки	10			
	ИТОГО:					
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	ФИО _____ Период деятельности _____		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, ставке заработной платы, выраженные в баллах		
		Условия		максимальное	самооценка	комиссия
		наименование	индикатор			
1	2	3	4	5	6	7
СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	Составление планов и обоснований закупок	Выполняется качественно и в срок	10		
		Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок		10		
		Подготовка заявочной докуметации		10		
		Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний	30		
		Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	Своевременное и полное предоставление отчетности	20		
	Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	Проверка соблюдения условий контракта	Факт проведения	10		
		Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг		10		
	ИТОГО:					
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	100 %	20		
	ИТОГО:					
	Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень организации работы	Владение информационными программами, использование информационных систем	Свободное владение необходимыми программными продуктами	20			

		Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	Отсутствие замечаний	40		
		Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	Отсутствие замечаний	5		
ИТОГО:						
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	ФИО _____ Период деятельности _____	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, ставке заработной платы, выраженные в баллах			
		Условия				
		наименование	индикатор	максимальное	самооценка	комиссия
1	2	3	4	5	6	7
СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	Выполняется качественно и в срок	10		
		Отсутствие производственных травм	Отсутствие травм	20		
	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5		
			Свыше 1	15		
	ИТОГО:					
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний зафиксированных	0 замечаний	30		
	инициативный подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10		
	ИТОГО:					
	Выплаты за качество выполняемых работ					
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	30		
	ИТОГО:					

Расчет стоимости одного балла в денежном выражении рассчитывается по формуле:

$$1\text{балл} = \text{Фст} / \text{СУММ},$$

где: Фст - часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирующие выплаты за качество, важность и интенсивность,

СУММ – общее количество баллов, всех работников МДОУ.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 65

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

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	14%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию; повышение квалификации	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	15%
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	15%
		посещаемость детей	не менее 80% без пропусков по болезни	15%
	Поручения руководителя	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	поручение выполнено	9%
			ИТОГО:	83%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	15%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	15%
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, субботниках, озеленении территории и т.п.	постоянно	2%
		Расширение зоны обслуживания: - Администратор сайта Навигатор дополнительного образования; - Администратор сайта учреждения - Обеспечение регулирования социально-трудовых отношений (участие в корректировке локальных нормативных актов, привлечение сотрудников к культурно-массовым мероприятиям повышающим статус	выполняет функции администратора или председателя	5%

		учреждения и т.п.) и т.п.		
		Подготовка отчетной документации (отчет по МЗ, по профсоюзной деятельности и т.п.)	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	3%
			ИТОГО	65%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%
		участие в организации предоставления платных образовательных услуг (по индивидуальным тарифам и по договорам аренды)	Взаимодействие с арендаторами по договорам аренды, наличие платных образовательных услуг	2%
		своевременное информирование руководителя образовательного учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	4%
			ИТОГО:	26%
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	14%
		эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	13%
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%
		сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	10%
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	Сохранение здоровья детей в учреждении	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
	Поручения руководителя	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	Поручение выполнено	9%
			ИТОГО:	86%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение стабильного функционирования и	Подготовка и оформления договоров с обслуживающими организациями, подрядчиками и	своевременное оформление договоров	35%

развития учреждения	т.п.		
	освоение внебюджетных средств	положительная динамика	15%
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, субботниках, озеленении территории и т.п.	постоянно 2%
		Расширение зоны обслуживания: - Администратор сайта Навигатор дополнительного образования; - Администратор сайта учреждения - Обеспечение регулирования социально-трудовых отношений (участие в корректировке локальных нормативных актов, привлечение сотрудников к культурно-массовым мероприятиям повышающим статус учреждения и т.п.) и т.п.	выполняет функции администратора или председателя 5%
		Подготовка отчетной документации (отчет по МЗ, по профсоюзной деятельности и т.п.)	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов 3%
	ИТОГО:		60 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Эффективность управленческой деятельности	состояние помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями	Отсутствие замечаний надзорных и проверяющих органов, заведующего 24%
		своевременное информирование руководителя образовательного учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками 4%
	ИТОГО:		28 %