

Приложение № 1 к Коллективному  
договору муниципального  
казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
детского сада «Чебурашка»  
п.Шиверский  
на 2022-2024гг

**Согласовано:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального казённого  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад «Чебурашка» п.Шиверский

\_\_\_\_\_ С.А.Савченко

**Утверждаю:**

Заведующий Муниципального казённого  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад «Чебурашка» п.Шиверский

\_\_\_\_\_ В.А.Маргачева

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД  
«ЧЕБУРАШКА» П.ШИВЕРСКИЙ**

**п. Шиверский**

**2023г**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Чебурашка» п.Шиверский (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений, постановлением Правительства Красноярского края от 29.12.2021 №1177-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Богучанского района», и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад **«Чебурашка» п.Шиверский** (далее – Учреждение).

1.2. Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные приложением 4, исходя из объема финансирования, распределенного на выплату стимулирующего характера.

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

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплата премии сверх МРОТ (квартально, по итогам года)

1.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

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

1.6. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

Размеры и сроки индексации устанавливаются Законом Красноярского края о краевом бюджете.

## **2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА «ЧЕБУРАШКА» П.ШИВЕРСКИЙ**

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

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Примерному положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения могут увеличиваться при наличии условий, определенных приложением 2 к настоящему положению.

## **3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА «ЧЕБУРАШКА» П.ШИВЕРСКИЙ**

3.1. Компенсационные выплаты - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту- ТК РФ) и другими федеральными законами.

3.2. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 ТК РФ ;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, производятся на основании статьи 148 ТК РФ;

- выплаты при направлении в служебные командировки;

- выплаты при переезде на работу в другую местность;

- выплаты при совмещении работы с получением образования;

- выплаты в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;

- выплаты за работу в сельской местности;

- 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);

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 ТК РФ.

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

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 ТК РФ.

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему положению.

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

3.5. Оплата труда лиц, работающих по совместительству внутреннему или внешнему, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, в соответствии с действующей системой оплаты труда и производится с учетом районного коэффициента и надбавок. (ч. 1 ст.135 ТК РФ, ст. 285 ТК РФ)

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

#### **4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА «ЧЕБУРАШКА» П. ШИВЕРСКИЙ**

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

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

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

- выплаты по итогам работы

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждением могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями N 4, 9 к настоящему Порядку.

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.4. Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.5. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

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

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Персональная стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается на срок первых пять лет работы с момента окончания учебного заведения.

Право на ежемесячную персональную стимулирующую выплату молодому специалисту, имеют лица в возрасте не старше 35 лет, 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, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

Указанная надбавка предоставляется как по основному месту работы, так и по совместительству.

4.8. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

4.9.1. Персональные выплаты (региональные выплаты) в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, 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).

4.9.2. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

4.9.3. 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).

4.9.4. 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.

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

4.11. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

4.13. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.14. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

**Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации, определяется по формуле:**

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i, \text{ где:}$$

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

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

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i, \text{ где:}$$

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

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

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда работникам организации, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) организации, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию организации, на месяц в плановом периоде);

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

## 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ.

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Руководителю Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательной организации к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителю Учреждения определяется согласно приложению 4 к настоящему Примерному положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Размер персональных выплат руководителю Учреждения определяется согласно приложению 8 к настоящему Положению.

5.3. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с п.3.3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.4 Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им учреждения с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.5. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников муниципальной организации основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется согласно приложению 11.

Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

5.5 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.

5.6. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

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

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

5.7. Группа по оплате труда руководителя Учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.8. Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом начальника управления образования администрации Богучанского района, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.9. Предельное количество должностных окладов руководителей образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, составляет 45 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.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного приложением 10.

5.11. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждений.

5.12. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при управлении образования администрации Богучанского района (далее - рабочая группа).

Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с Положением, утвержденным начальником управления образования администрации Богучанского района.

- Руководитель Учреждения не позднее 20 числа текущего месяца представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организаций за месяц (период аналитической информации начинается с 20 числа предыдущего месяца и заканчивается 19 числом текущего месяца), являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

- Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

- Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом.

- С учетом мнения рабочей группы управление образования администрации Богучанского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

5.13. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей Учреждений определяются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

- Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям организаций устанавливаются в процентах от должностного оклада.

- Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного п.5.5 настоящего Положения.

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

- Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей организаций:

Таблица 1

| Критерии<br>результативности<br>и<br>качества труда                     | оценки | Условия  |                 | Предельный размер (%) от доходов,<br>полученных учреждением от<br>приносящей доход деятельности |
|---|--------|--|-----------------|---|
|   |        | наименование   | индикатор       |   |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы                    |        |  |                 |   |
| доход,<br>полученный<br>учреждением<br>от<br>приносящей<br>деятельности | доход  | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного 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   |

5.14. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей организаций и их заместителей и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

## **6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1 Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организаций, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2. Руководителям Учреждений, работникам организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

- Единовременная материальная помощь работникам Учреждений оказывается на основании приказа руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

- Единовременная материальная помощь руководителю Учреждения оказывается на основании приказа начальника управления образования администрации Богучанского района.

- Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2.

- Размер единовременной материальной помощи руководителю Учреждения не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2.

6.3. Выплата единовременной материальной помощи производится с учетом районного коэффициента, процентной надбавки 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.



## 1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

### 1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

| Квалификационные уровни   |  | Минимальный размер оклада (должностного оклада),<br>ставки заработной платы, руб. |
|---|--|---|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |  |   |
|   |  | 3849  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |  |   |
| 1 квалификационный уровень  |  | 4053<*>   |
| 2 квалификационный уровень  |  | 4498  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников                                   |  |   |
| 1 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | <b>6649</b>   |
|   | при наличии высшего профессионального образования  | 7569  |
| 2 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 6961  |
|   | при наличии высшего профессионального образования  | 7927  |
| 3 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | <b>7623</b>   |
|   | при наличии высшего профессионального образования  | <b>8683</b>   |
| 4 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 8341  |
|   | при наличии высшего профессионального образования  | 9505  |

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 6212 руб.

### 2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

| Квалификационные уровни   |  | Минимальный размер оклада (должностного<br>оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|---|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» |  |   |
| 1 квалификационный уровень  |  | <b>4053</b>   |

|  |             |
|--|-------------|
| 2 квалификационный уровень   | 4276        |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»  |             |
| 1 квалификационный уровень   | 4498        |
| 2 квалификационный уровень   | 4943        |
| 3 квалификационный уровень   | 5431        |
| 4 квалификационный уровень   | 6854        |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» |             |
| 1 квалификационный уровень   | <b>4943</b> |
| 2 квалификационный уровень   | 5431        |
| 3 квалификационный уровень   | 5961        |
| 4 квалификационный уровень   | 7167        |

### **3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта**

| Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |  |
|  | 4498   |

### **4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих**

| Квалификационные уровни   | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |  |
|   | 4498   |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |  |
|   | 5431   |
|   | 6854   |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»   |  |
|   | 8565   |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»    |  |
|   | 3849   |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»    |  |
| 1 квалификационный уровень  | 4053   |
| 2 квалификационный уровень  | 4498   |
| 4 квалификационный уровень  | 6542   |

### 5. Должности руководителей структурных подразделений

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

<\*> Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

### 6. Должности руководителей структурных подразделений

| Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений<*>   |  |
| 1 квалификационный уровень   | 9888   |
| 2 квалификационный уровень   | 10629  |
| 3 квалификационный уровень   | 11467  |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»    |  |
| 2 квалификационный уровень   | 4943   |
| 3 квалификационный уровень   | 5431   |
| 4 квалификационный уровень   | 6854   |
| 5 квалификационный уровень   | 7742   |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»   |  |
| 5 квалификационный уровень   | 8367   |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень   | 8993   |
| 2 квалификационный уровень   | 10418  |
| 3 квалификационный уровень   | 11219  |

<\*> Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

### 7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

| Должность                               | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Заведующий библиотекой                  | 8367   |
| Художественный руководитель             | 8565   |
| Специалист по охране труда              | 4943   |
| Специалист по охране труда II категории | 5431   |
| Специалист по охране труда I категории  | 5961   |

**Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательной организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения (далее - организации), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

2. **Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы** определяется по формуле:  $O = O_{min} + O_{min} \times K/100$ , где:

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

$O_{min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный в соответствии с приложением 1 к настоящему примерному положению;

K - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 5 настоящих условий (изменен. Постановление администрации от 25.04.2022 № 330-п)

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица 1

| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы   | Предельное значение повышающего коэффициента |
|-------|---|--|
| 1     | <b>За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:</b>     |  |
|       | высшей квалификационной категории   | 25%  |
|       | первой квалификационной категории   | 15%  |
|       | второй квалификационной категории   | 10%  |
| 2     | <b>Исключен</b> - (измен. постановление администрации от 25.04.2022 №330-п) |  |

**Пункт 5.1., 5.2. Утратили силу** - (измен. постановление администрации от 25.04.2022 №330-п)

Приложение №3 к Положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Чебурашка» п.Шиверский

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

| № п/п | Виды компенсационных выплат   | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*> |
|-------|---|--|
| 1     | за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>  | 20   |
| 2     | руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;   | 15   |
| 3     | руководителям; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) общеобразовательных учреждений, имеющих интернат   | 20   |
| 4     | за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах  | 20   |
| 5     | за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования   | 20   |
| 6     | за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат  | 15   |
| 7     | педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20   |
| 8     | женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)   | 30   |
| 9     | работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени  | 15   |
| 10    | водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день  | 25   |
| 11    | за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)   | 15   |
| 12    | выплата за работу в сельской местности  | 25   |

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Приложение № 4 к Положению  
 об оплате труда работников муниципального казенного  
 дошкольного образовательного учреждения детский сад  
 «Чебурашка» п.Шиверский

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,  
 В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД  
 «ЧЕБУРАШКА» П.ШИВЕРСКИЙ**

**1. Дошкольные образовательные учреждения**

1.Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **старшего воспитателя**

| Критерии оценки  |   | Показатели оценки   | баллы            | само<br>оцен<br>ка | комисс<br>ия |
|--|---|---|------------------|--------------------|--------------|
| <b>1. Качество. Обеспечение качества дошкольного образования. Сопровождение.</b>                       |   |   |                  |                    |              |
| 1.1  | Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн - консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.)   | взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений<br>наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях   | 1<br>2           |                    |              |
| 1.2  | Отчетные документы воспитателей в отчетных периодах.<br>размещение на сайте   | Планы самообразования, курсы повышения квалификации   | 3                |                    |              |
| 1.3  | Реализация экспериментальных инновационных проектов   | Аналитическая информация, мониторинг, подведение итогов.  | 2                |                    |              |
| <b>2.Интенсивность. Эффективность организации воспитательной работы. Сопровождение.</b>                |   |   |                  |                    |              |
| 2.1  | Участие педагогов и воспитанников в движении «Безопасная дорога 5+»<br>Участие педагогов воспитан. в проекте «Финансовая грамотность 5+»<br>Исследовательская деятельность<br>Результаты участия воспитателей и воспитанников | участие в форумах, фестивалях, конкурсах за каждое победители конкурсов, фестивалей и.т.д. за каждое мастер классы, дистанционный обмен опытом за каждое грамоты, призовые места                        | 2<br>2<br>2<br>2 |                    |              |
| 2.2  | Активное сотрудничество с родителями (законными представителями): оказание консультационной и методической помощи, предотвращение конфликтных ситуаций  | Форумы, дискуссии, дистанционная форма работы, выступления в прессе, мессенджерах и т.д. за каждое  | 2                |                    |              |
| 2.3  | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно- образовательного процесса   | Рейтинг показателей роста педагогов: аттестация, победители профессиональных конкурсов  | 5                |                    |              |
| <b>3. Важность Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников. Сопровождение.</b> |   |   |                  |                    |              |
| 3.1  | Использование воспитателями парциальных программ разной направленности, здоровьесберегающие технологии  | Реализуется в перспективных планах, ежемесячный анализ  | 2                |                    |              |
| 3.2  | Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет)                                  | 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования<br>25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования<br>30% и более воспитанников, посещающих доу, охвачены кружковой работой | 1<br>2<br>3      |                    |              |
| 3.3  | Отсутствие травматизма среди воспитанников.   | Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей  | 1                |                    |              |
| 3.4  | Обеспечение занятости детей<br>проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков постоянно   | Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно- гигиенических навыков   | 2                |                    |              |

|  |   |  |    |  |  |
|--|---|--|----|--|--|
|  | Организация работы по укреплению здоровья воспитанников | Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима<br>отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 10 |  |  |
|--|---|--|----|--|--|

2. Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **воспитателя**

| Критерии оценки   |   | Показатели оценки  | баллы   | самооценка | комиссия |
|---|---|--|---|------------|----------|
| <b>1. Качество. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.</b>                         |   |  |   |            |          |
| 1.  | Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:   | Соответствие развивающей предметно - пространственной среды:<br>Частично<br>Соответствует<br>Осуществляется творческий (авторский подход)  | 1<br>2<br>3                                   |            |          |
| 1.2   | Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) | Призовые места за каждое<br>Грамоты за участие, сертификаты, дипломы и т.д. за каждое (по итогу работы)  | 3<br>1  |            |          |
| 1.3   | Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной) площадки.             | Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН Аналитическая информация, использование интернет и иных ресурсов  | 2<br>1  |            |          |
| 1.4   | Участие в методических объединениях, тематических семинаров, конференциях   | РМО участие<br>выступление<br>СМО участие<br>выступление   | 1<br>3<br>1<br>2                              |            |          |
| <b>2. Интенсивность. Результативность использования современных технологий и эффективность организации воспитательной работы.</b> |   |  |   |            |          |
| 2.1   | Участие в реализации долгосрочных проектов<br>Исследовательская деятельность<br>Результаты участия воспитателей и воспитанников   | участие в форумах, фестивалях, конкурсах за каждое<br>мастер классы, дистанционный обмен опытом за каждое<br>грамоты, призовые места   | 2<br>2<br>2                                   |            |          |
| 2.2   | Активное сотрудничество с родителями (законными представителями)  | участие родителей в совместных мероприятиях, акциях, выставках, субботниках, конкурсах, конференциях и т.д. Форумы, дискуссии, дистанционная форма работы, выступления в прессе, мессенджерах и т.д.<br>за каждое  | 2   |            |          |
| 2.3   | Высокий уровень воспитательно-образовательного процесса   | Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках, сайт ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта, повышение профессионального уровня ( курсы вебинары, семинары и т.д.)  | 1-5   |            |          |
| 2.4   | Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуации  |  | 1   |            |          |
| 2.5   | Посещаемость детей  | 70 %-80%<br>81%-95%<br>Свыше 95%   | 1<br>2<br>3                                   |            |          |
| 2.6   | Дополнительные работы   | Содержание группы (эстетический вид) ежемесячное обновление<br>Наставничество<br>Общественная активность<br>Участие в комиссии (жюри)<br>Оформление документов на ПМПК<br>Привлечение спонсорских средств<br>Сотрудничество с социумом<br>Работа с сайтом (обработка , размещение документов)<br>Работа НСОТ | 1<br>1<br>1<br>1<br>1-2<br>1<br>1<br>1-5<br>2 |            |          |

| <b>3.Важность Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников.</b> |  |  |             |  |  |
|--|--|--|-------------|--|--|
| 3.1  | Использование воспитателями парциальных программ разной направленности, здоровьесберегающие технологии   | Реализуется в перспективных планах, ежемесячный анализ   | 2           |  |  |
| 3.2  | Доля воспитанников с 4 до 8 лет, охваченных кружковой работой  | Младшая группа ( со 2 половины уч.года ) охват 30%<br>средняя группа охват -40%<br>старшая, подготовительная охват – более 50% | 1<br>2<br>3 |  |  |
| 3.3  | Отсутствие травматизма среди воспитанников.  | Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей   | 1           |  |  |
| 3.4  | Результаты участия педагогов в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)  | Призовые места за каждое<br>Грамоты за участие, сертификаты, дипломы и т.д. за каждое  | 3<br>1      |  |  |
| 3.5  | Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся | Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися  | 5           |  |  |

3.Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **музыкального руководителя, инструктора по физической культуре**

| Критерии оценки  |   | Показатели оценки   | баллы            | самооценка | комиссия |
|--|---|---|------------------|------------|----------|
| <b>1. Качество. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.</b>                        |   |   |                  |            |          |
| 1.1.   | Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО музыкального зала, соблюдение санитарных норм.   | Соответствие развивающей предметно - пространственной среды:<br>Частично<br>Соответствует<br>Осуществляется творческий (авторский подход) ежемесячно  | 1<br>2<br>3      |            |          |
| 1.2.   | Результаты участия педагогов и воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни целевых мероприятий.   | Призовые места за каждое<br>Грамоты за участие, сертификаты, дипломы и т.д. за каждое   | 3<br>1           |            |          |
| 1.3.   | Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной) площадки, | Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН Аналитическая информация на сайте, использование интернет и иных ресурсов. | 2<br>1           |            |          |
| 1.4.   | Участие в методических объединениях, тематических семинаров, конференциях.  | РМО участие<br>выступление<br>СМО участие<br>выступление  | 1<br>3<br>1<br>2 |            |          |
| <b>2.Интенсивность. Результативность использования современных технологий и эффективность организации воспитательной работы.</b> |   |   |                  |            |          |
| 2.1.   | Реализация проектов<br>Результаты участия педагогов и воспитанников<br>Разработка сценариев   | Мастер классы, дистанционный обмен опытом за каждое<br>Грамоты, призовые места  | 2<br>2<br>1      |            |          |
| 2.2.   | Активное сотрудничество с родителями (законными представителями)  | Участие родителей в совместных мероприятиях, акциях, выставках, конкурсах, конференциях и т.д.<br>Дистанционная форма работы, за каждое   | 2                |            |          |
| 2.3.   | Высокий уровень воспитательно-образовательного процесса   | Использование авторских программ, пособий, сайт ресурсов, распространяемого педагогического опыта, повышение профессионального уровня (курсы вебинары, семинары и т.д.)   | 1-5              |            |          |



|   |  |   |   |  |  |
|---|--|---|---|--|--|
| 2.4.  | Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, в воспитательной и образовательной деятельности.  | Использование ИКТ и других технологий для моделирования занятий, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями.   | 2   |  |  |
| 2.5.  | Дополнительные работы  | Содержание группы (эстетический вид) ежемесячное обновление<br>Наставничество<br>Общественная активность<br>Участие в комиссии (жюри)<br>Оформление документов на ПМПК<br>Привлечение спонсорских средств<br>Сотрудничество с социумом<br>Работа с сайтом (обработка, размещение документов)<br>Работа НСОТ | 1<br>1<br>1<br>1<br>1-2<br>1<br>1<br>1-5<br>2 |  |  |
| <b>3. Важность Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников.</b> |  |   |   |  |  |
| 3.1.  | Использование здоровьесберегающих технологий (дыхательные гимнастики и т.д.)   | Реализуется в перспективных планах, ежемесячный анализ  | 2   |  |  |
| 3.2.  | Доля воспитанников с 4 до 8 лет, охваченных кружковой работой  | Младшая группа (со 2 половины уч. года ) охват 30%<br>Средняя группа охват -40%<br>Старшая, подготовительная охват – более 50%  | 1<br>2<br>3                                   |  |  |
| 3.3.  | Совместная музыкальная деятельность детей и взрослых   | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога   |   |  |  |
| 3.4.  | Отсутствие травматизма среди воспитанников.  | Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей  | 1   |  |  |
| 3.5.  | Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся | Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися   | 5   |  |  |

**4. Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) *учитель-логопед, дефектолог, психолог.***

|   |   |   |    |
|---|---|---|----|
| <b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b> |   |   |    |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)  | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам  | 100%  | 30 |
| <b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>  |   |   |    |
| Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей  | участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью | 30 |
|   |   | призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта                                   | 20 |

|   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|----|
|   |   |   | презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов                                   | 20 |
|   |   | адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат   | оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем | 30 |
| <b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b> |   |   |   |    |
|   | Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом | наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей                 | 30 |

5. Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **завхоз**

|           | Критерии оценки  | Показатели оценки   | баллы | самооценка | комиссия |
|-----------|--|---|-------|------------|----------|
| <b>1</b>  | <b>Качество. Результативность деятельности завхоза по обеспечению качества жизнедеятельности учреждения.</b>   |   |       |            |          |
| 1.1       | Сохранность и пополнение инвентаря и оборудования, тех обеспечения жизнедеятельности учреждения.   | Соответствие наличие периодичность  | 3     |            |          |
| 1.2       | Владение достаточно сложными формами и методами работы динамика в результатах оформления документации  | Контракты, акты, и иные документы. Своевременная доставка счетов из обслуживающих организаций | 3     |            |          |
| 1.3       | Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации (арматурные карты, акты выдачи и списания материальных запасов).   | Аналитическая информация  | 2     |            |          |
| <b>2</b>  | <b>Интенсивность. Результативность организационной работы завхоза</b>  |   |       |            |          |
| 2.1       | Отсутствие замечаний по ведению документации и работы по ОТ, ПБ, ЧС  | Аналитическая справка заведующего   | 3     |            |          |
| 2.2       | Своевременная замена или предоставление устаревшего технологического оборудования при наличии на складе (мебели, посуды, мягкого инвентаря, моющих средств и т.п.)                               | Акты, замена, списание  | 1-5   |            |          |
| 2.3       | Отсутствие замечаний по ведению документации и работы по ОТ, ПБ, ЧС  | Справка   | 1-5   |            |          |
| <b>3.</b> | <b>Важность. Обеспечение контроля организационной работы</b>   |   |       |            |          |
| 3.1       | Обеспечение контроля за качественной подготовкой и организацией ремонтных работ  | Функционирование всех служб жизнедеятельности   | 2     |            |          |
| 3.2       | Степень профессионального мастерства (владение навыками по нескольким профессиям, применение их в практической деятельности) расстановка кадров  | Аналитическая справка заведующего   | 3     |            |          |
| 3.3       | Своевременное заполнение и сдача аналитических материалов и листов самооценки сотрудников, находящихся в подчинении, на рассмотрение Комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда. | Справка комиссии  | 5     |            |          |

Дополнительно:

1. Привлечение спонсорской помощи - 1 балл;
2. Участие в жюри, в мероприятиях -1 балл;

3. Сохранность оборудования, экономия эл.энергии и воды - 3 балл

6.Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **делопроизводителя**

| Критерии оценки   | Показатели оценки   | баллы | самооценка | комиссия |
|---|---|-------|------------|----------|
| <b>Качество. Результативность деятельности завхоза по обеспечению качества жизнедеятельности учреждения.</b>  |   |       |            |          |
| Своевременное и качественное предоставление отчетности по разным структурам (ЦЗ, управление образования, ПФР и прочие.)   | Исполнение по срокам предоставления   | 1-5   |            |          |
| Профессионализм в результатах оформления документации   | Контракты, акты, и иные документы. Своевременная доставка документации из обслуживающих организаций | 1-5   |            |          |
| Отсутствие замечаний по ведению архивной документации (своевременное оформление, в соответствии с требованиями архивного дела).   | Аналитическая справка заведующего   | 2     |            |          |
| <b>Интенсивность. Результативность организационной работы завхоза</b>   |   |       |            |          |
| Отсутствие замечаний по ведению документации и работы по ОТ (пополнение информацией уголка Охрана труда)  | Аналитическая справка заведующего   | 3     |            |          |
| Достоверная база данных сотрудников и воспитанников ДООУ, постоянный контроль за изменениями, движениями (выбыл, прибыл, переводы, приемы, увольнения и др)   | Приказы, списки и иные локальные акты.  | 1-5   |            |          |
| Своевременная и достоверная документация для учета рабочего времени в соответствии с графиками работ персонала, (отпуска, больничных и т.д), таблицей посещаемости воспитанников                      | Табеля учета рабочего времени, табеля посещаемости детей.   | 1-5   |            |          |
| <b>Важность Обеспечение контроля организационной работы</b>   |   |       |            |          |
| Использование в работе справочно-правовой системы, работать с сайтом, информационно-документационный ресурс, соблюдение профилактических мер к орг.технике  | Аналитическая справка заведующего   | 1-5   |            |          |
| Соблюдение основных принципов и стандартов внешнего вида сотрудников ДООУ, соблюдение норм этикета, санитарных норм и норм поведения, соблюдение инструкций по ПБ,ОТ,ГО ЧС,антитеррор. и иных правил. | Аналитическая справка заведующего, завхоза, мед.сестры.   | 1-5   |            |          |
| Участие в мероприятиях , повышающий имидж ДООУ, в комиссиях, жюри и иных общественных формах работы с родителями и работниками ДООУ.  |   | 1-5   |            |          |

Дополнительно:

1. Помощь в оформлении документации захода, кладовщика ,старшего вос-ля, воспитателям - 1 балл;
2. Сохранность оборудования, экономия эл.энергии - 1 балл.
3. Дополнительное часы-затраты на срочное исполнение запросов. -3 балла

7.Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **помощника воспитателя**

| Критерии оценки   | Показатели оценки   | баллы | самооценка | комиссия |
|---|---|-------|------------|----------|
| <b>Качество. Результативность деятельности завхоза по обеспечению качества жизнедеятельности учреждения.</b>  |   |       |            |          |
| Своевременная и качественная уборка (генеральная и ежедневная) помещений, участка ( в летний период) по графику- смена постельного белья, полотенец, маркировка и др.<br>Своевременная, качественная влажная уборка также спортзала, музыкального зала (перед занятиями)                              | Отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ, медсестры, а также надзорных органов (Роспотребнадзора) | 1-3   |            |          |
| Качественная дез. обработка помещений, посуды (концентрация, сроки реализации растворов, своевременность), соблюдение требований к хранению дез. и моющих средств. Соблюдение питьевого режима, графика кварцевания, проветривания, графика получения пищи и выдачи объема порций , сервировка стола. | Отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ, медсестры, а также надзорных органов (Роспотребнадзора) | 1-7   |            |          |
| <b>Интенсивность. Результативность организационной работы завхоза</b>   |   |       |            |          |

|  |   |     |  |  |
|--|---|-----|--|--|
| Соблюдение нормативных показателей оценки потребления электроэнергии и водных ресурсов   | Аналитическая справка завхоза   | 3   |  |  |
| Соблюдение основных принципов и стандартов внешнего вида сотрудников ДООУ, соблюдение норм этикета, санитарных норм и норм поведения, соблюдение инструкций по ПБ,ОТ,ГО ЧС,антитеррор. и иных правил.  | Аналитическая справка завхоза, мед.сестры, ответственных за ПБ,ОТ,ЧС, антитеррористических мероприятий. | 1-7 |  |  |
| <b>Важность Обеспечение контроля организационной работы</b>  |   |     |  |  |
| Выполнение работ особой важности, сложности или срочности (замена отсутствующего работника, иная работа в дни отсутствия детей, участие в текущем ремонте, задания на выполнения работ по благоустройству в рамках рабочего времени).  | Аналитическая справка заведующего   | 1-7 |  |  |
| Уровень исполнительской и трудовой дисциплины Умение работать в коллективе (коммуникабельность, контактность, эмоциональная сдержанность) Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, соблюдение культуры и этики делового общения   | Аналитическая справка заведующего, мед.сестры, завхоза, старшего воспитателя.                           | 3   |  |  |
| Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся | Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися                                 | 5   |  |  |

Дополнительно:

1. Участие в комиссиях, жюри, в мероприятиях -1 балл;
2. Сохранность оборудования, мебели, инвентаря - 1 балл.
3. Повышение квалификации -3 балла

8.Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **повар**

| Критерии оценки  | Показатели оценки   | баллы | самооценка | комиссия |
|--|---|-------|------------|----------|
| <b>Качество. Результативность деятельности завхоза по обеспечению качества жизнедеятельности учреждения.</b>   |   |       |            |          |
| Своевременная и качественная уборка рабочего места (генеральная ) по соблюдения графика проветривание, кварцевания, содержание холодильников, пищевое соседство хранения полуфабрикатов, использование по назначению посуды и оборудования.              | Отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ, медсестры, а также надзорных органов (Роспотребнадзора) | 1-2   |            |          |
| Соблюдение графика выдачи пищи с объемом порций.   | Отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ, медсестры, а также надзорных органов (Роспотребнадзора) | 1-3   |            |          |
| <b>Интенсивность. Результативность организационной работы завхоза</b>  |   |       |            |          |
| Соблюдение нормативных показателей оценки потребления электроэнергии и водных ресурсов   | Аналитическая справка завхоза   | 1-3   |            |          |
| Соответствие формы одежды, сменности, соблюдение норм этикета, санитарных норм и норм поведения, соблюдение инструкций по ПБ,ОТ,ГО ЧС,антитеррор. и иных правил.   | Аналитическая справка завхоза, мед.сестры, ответственных за ПБ,ОТ,ЧС, антитеррористических мероприятий.     | 1-3   |            |          |
| <b>Важность Обеспечение контроля организационной работы</b>  |   |       |            |          |
| Выполнение работ особой важности, сложности или срочности (замена отсутствующего работника, иная работа в дни отсутствия детей, участие в текущем ремонте, задания на выполнения работ по благоустройству в рамках рабочего времени).                    | Аналитическая справка заведующего,завхоза   | 1-5   |            |          |
| Уровень исполнительской и трудовой дисциплины Умение работать в коллективе (коммуникабельность, контактность, эмоциональная сдержанность) Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, соблюдение культуры и этики делового общения | Аналитическая справка заведующего, мед.сестры, завхоза, старшего воспитателя.                               | 1-3   |            |          |

Дополнительно:

1. Участие в комиссиях, жюри, в мероприятиях -1 балл;
2. Сохранность оборудования, мебели, инвентаря - 1 балл.
3. Повышение квалификации -3 балла

9.Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **подсобный рабочий**

| Критерии оценки  | Показатели оценки   | баллы | самооценка | комиссия |
|--|---|-------|------------|----------|
| <b>Качество. Результативность деятельности завхоза по обеспечению качества жизнедеятельности учреждения.</b>   |   |       |            |          |
| Своевременная и качественная уборка рабочего места (генеральная ) по соблюдению графика проветривание, кварцевания,  | Отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ, медсестры, а также надзорных органов (Роспотребнадзора) | 1-3   |            |          |
| Качественная дез. обработка помещений, посуды (концентрация, сроки реализации растворов, своевременность), соблюдение требований к хранению дез. и моющих средств.   | Отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ, медсестры, а также надзорных органов (Роспотребнадзора) | 1-7   |            |          |
| <b>Интенсивность. Результативность организационной работы завхоза</b>  |   |       |            |          |
| Соблюдение нормативных показателей оценки потребления электроэнергии и водных ресурсов   | Аналитическая справка завхоза   | 3     |            |          |
| Соблюдение основных принципов и стандартов внешнего вида сотрудников ДООУ, соблюдение норм этикета, санитарных норм и норм поведения, соблюдение инструкций по ПБ,ОТ,ГО ЧС,антитеррор. и иных правил.  | Аналитическая справка завхоза, мед.сестры, ответственных за ПБ,ОТ,ЧС, антитеррористических мероприятий.     | 1-7   |            |          |
| <b>Важность Обеспечение контроля организационной работы</b>  |   |       |            |          |
| Выполнение работ особой важности, сложности или срочности (замена отсутствующего работника, иная работа в дни отсутствия детей, участие в текущем ремонте, задания на выполнения работ по благоустройству в рамках рабочего времени).                    | Аналитическая справка заведующего   | 1-7   |            |          |
| Уровень исполнительской и трудовой дисциплины Умение работать в коллективе (коммуникабельность, контактность, эмоциональная сдержанность) Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, соблюдение культуры и этики делового общения | Аналитическая справка заведующего, мед.сестры, завхоза, старшего воспитателя.                               | 3     |            |          |

Дополнительно:

1. Участие в комиссиях, жюри, в мероприятиях -1 балл;
2. Сохранность оборудования, мебели, инвентаря - 1 балл.

10.Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **машиниста по стирке белья**

| Критерии оценки  | Показатели оценки   | баллы | самооценка | комиссия |
|--|---|-------|------------|----------|
| <b>Качество. Результативность деятельности завхоза по обеспечению качества жизнедеятельности учреждения.</b>   |   |       |            |          |
| Своевременная и качественная уборка (генеральная и ежедневная) помещения прачечной ( в том числе и влажная уборка).  | Отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ, медсестры, а также надзорных органов (Роспотребнадзора) | 1-3   |            |          |
| Соблюдение графика- сменности постельного белья, полотенец и др мягкого инвентаря.   | Отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ, медсестры, а также надзорных органов (Роспотребнадзора) | 1-7   |            |          |
| <b>Интенсивность. Результативность организационной работы завхоза</b>  |   |       |            |          |
| Соблюдение нормативных показателей оценки потребления электроэнергии и водных ресурсов   | Аналитическая справка завхоза   | 3     |            |          |
| Соблюдение основных принципов и стандартов внешнего вида сотрудников ДООУ, соблюдение норм этикета, санитарных норм и норм поведения, соблюдение инструкций по ПБ,ОТ,ГО ЧС,антитеррор. и иных правил.  | Аналитическая справка завхоза, мед.сестры, ответственных за ПБ,ОТ,ЧС, антитеррористических мероприятий.     | 1-7   |            |          |
| <b>Важность Обеспечение контроля организационной работы</b>  |   |       |            |          |
| Выполнение работ особой важности, сложности или срочности (замена отсутствующего работника, иная работа в дни отсутствия детей, участие в текущем ремонте, задания на выполнения работ по благоустройству в рамках рабочего времени).                    | Аналитическая справка заведующего   | 1-7   |            |          |
| Уровень исполнительской и трудовой дисциплины Умение работать в коллективе (коммуникабельность, контактность, эмоциональная сдержанность) Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, соблюдение культуры и этики делового общения | Аналитическая справка заведующего, мед.сестры, завхоза, старшего воспитателя.                               | 3     |            |          |

Дополнительно:

1. Участие в комиссиях, жюри, в мероприятиях -1 балл;

2. Сохранность оборудования, мебели, инвентаря - 1 балл.
3. Участие в общественных мероприятиях - 1 балла

11.Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **кастелянши**

| Критерии оценки  | Показатели оценки   | баллы | самооценка | комиссия |
|--|---|-------|------------|----------|
| <b>Качество. Результативность деятельности завхоза по обеспечению качества жизнедеятельности учреждения.</b>   |   |       |            |          |
| Владение необходимыми профессиональными навыками шитья, кройки костюмов и т.д.   | Аналитическая справка старшего воспитателя, музыкального руководителя, завхоза.                             | 1-5   |            |          |
| Содержание мягкого инвентаря в соответствии с требованиями Сан Пин, своевременная отчетность   | Отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ, медсестры, а также надзорных органов (Роспотребнадзора) | 1-3   |            |          |
| <b>Интенсивность. Результативность организационной работы завхоза</b>  |   |       |            |          |
| Соблюдение нормативных показателей оценки потребления электроэнергии   | Аналитическая справка завхоза   | 1-3   |            |          |
| Соблюдение основных принципов и стандартов внешнего вида сотрудников ДООУ, соблюдение норм этикета, санитарных норм и норм поведения, соблюдение инструкций по ПБ, ОТ, ГО ЧС, антитеррор. и иных правил.   | Аналитическая справка завхоза, мед.сестры, ответственных за ПБ, ОТ, ЧС, антитеррористических мероприятий.   | 1-3   |            |          |
| <b>Важность Обеспечение контроля организационной работы</b>  |   |       |            |          |
| Выполнение работ особой важности, сложности или срочности (замена отсутствующего работника, иная работа в дни отсутствия детей, участие в текущем ремонте, задания на выполнения работ по благоустройству в рамках рабочего времени).                    | Аналитическая справка заведующего   | 1-3   |            |          |
| Уровень исполнительской и трудовой дисциплины Умение работать в коллективе (коммуникабельность, контактность, эмоциональная сдержанность) Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, соблюдение культуры и этики делового общения | Аналитическая справка заведующего, мед.сестры, завхоза, старшего воспитателя.                               | 1-3   |            |          |

Дополнительно:

- 1.Содержание складских помещений – 3балла;
- 2.Участие в комиссиях, жюри, в мероприятиях -1 балл;
3. Сохранность оборудования, мебели, инвентаря - 1 балл.

12.Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **сторож**

| Критерии оценки   | Показатели оценки   | баллы | самооценка | комиссия |
|---|---|-------|------------|----------|
| <b>Качество. Результативность деятельности завхоза по обеспечению качества жизнедеятельности учреждения.</b>    |   |       |            |          |
| Соблюдения графика обхода объектов, сданных под охрану, ведение документации, своевременное заполнение.         | Аналитическая справка завхоза   | 1-5   |            |          |
| Своевременная отчетность перед охранными структурами ( звонки)  | Отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ, медсестры, а также надзорных органов (Роспотребнадзора) | 1-3   |            |          |
| <b>Интенсивность. Результативность организационной работы завхоза</b>   |   |       |            |          |
| Соблюдение нормативных показателей оценки потребления электроэнергии,   | Аналитическая справка завхоза   | 1-3   |            |          |
| Содержание рабочего места в соответствии с требованиями инструкций по ПБ, ОТ, ГО ЧС, антитеррор. и иных правил. | Аналитическая справка завхоза, мед.сестры, ответственных за ПБ, ОТ, ЧС, антитеррористических мероприятий.   | 1-3   |            |          |
| <b>Важность Обеспечение контроля организационной работы</b>   |   |       |            |          |
| Выполнение работ особой важности, сложности или срочности (замена отсутствующего работника,                     | Аналитическая справка заведующего, завхоза  | 1-3   |            |          |

|  |   |     |  |  |
|--|---|-----|--|--|
| участие в текущем ремонте, задания на выполнения работ по благоустройству в рамках рабочего времени).  |   |     |  |  |
| Уровень исполнительской и трудовой дисциплины. Соблюдать все нормы служебной этики, не выполнять действий, затрудняющих работу, а также приводящих к подрыву авторитета детского сада; | Аналитическая справка заведующего, завхоза. | 1-3 |  |  |

Дополнительно:

Сохранность оборудования, мебели, инвентаря, переданного в пользование - 1 балл

Приложение № 5 к Положению  
об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Чебурашка» п.Шиверский

### РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

(Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

| N п/п | Виды и условия персональных выплат  | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*> |
|-------|---|---|
| 1     | за опыт работы в занимаемой должности <*>                                       |   |
| 1.1   | от 1 года до 5 лет:   | 5%  |
|       | при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***> | 15%   |
|       | при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>   | 20%   |
|       | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>        | 15%   |
|       | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>           | 20%   |
| 1.2   | от 5 лет до 10 лет:   | 15%   |
|       | при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***> | 25%   |
|       | при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>   | 30%   |
|       | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>        | 25%   |
|       | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>           | 30%   |
| 1.3   | свыше 10 лет:   | 25%   |

|     |  |             |
|-----|--|-------------|
|     | при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>  | 35%         |
|     | при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>  | 40%         |
|     | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>   | 35%         |
|     | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>  | 40%         |
| 2   | за сложность, напряженность и особый режим работы  |             |
| 2.1 | за заведование элементами инфраструктуры <*****>:<br>кабинетами, лабораториями   | 10%         |
|     | учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами  | 20%         |
| 2.2 | за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений  | 60%         |
| 2.3 | за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей  | 60%         |
| 2.4 | шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания  | 20%         |
| 3   | молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении).<br>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20%         |
| 4   | краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>   | 718,4 рубля |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям образовательных 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.

Приложение №6 к Положению  
об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад «Чебурашка» п.Шиверский

### РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

Приложение №7 к Положению  
 об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного  
 образовательного учреждения детский сад «Чебурашка»  
 п.Шиверский

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,  
 КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

| <i>Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения</i>   |  | <i>Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % &lt;*&gt;</i> |                                |   |
|---|--|--|--------------------------------|---|
| <i>наименование</i>   | <i>индикатор</i>   | <i>Возможные %</i>   | <i>Самооценка руководителя</i> | <i>Отметка рабочей группы (возможный %, подпись сотрудника)</i> |
| 1.  | 2  | 3  | 4                              | 5   |
| <b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>                                 |  |  |                                |   |
| 1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса учащихся в учреждении  | Отсутствие предписаний надзорных органов   | 10   | 10                             |   |
|   | отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения   | 10   | 10                             |   |
| 1.2. Эффективность финансово –экономической деятельности  | эффективное использование запланированных бюджетных средств  | 5  | 5                              |   |
| 1.3. Организация работы психолого- педагогических консилиумов   | отсутствие замечаний в работе консилиума со стороны учредителя, в том числе по обращениям родителей  | 5  | 5                              |   |
| 1.4. Информационная открытость учреждения   | своевременное обновление информации, размещаемой на сайте  | 5  | 5                              |   |
| <b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>  |  |  |                                |   |
| 2. 1. Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях ( <i>наличие призовых мест</i> ) | Муниципальный уровень<br>краевой уровень<br>Федеральный уровень  | 5%<br>10<br>15   |                                |   |
| 2.2. участие образовательной организации в проектах   | муниципальный уровень<br>краевой уровень<br>федеральный уровень  | 5<br>10<br>15  | 10                             |   |
| 2.3. Сетевое взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения.   | проекты, программы, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период (с предоставлением ежеквартально на сайте деятельности учреждения) | 5  | 5                              |   |
| 2.4. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной                            | Наличие программ<br>наличие плана  | 10   |                                |   |

|  |  |                       |     |  |
|--|--|-----------------------|-----|--|
| образовательной программой   |  |                       |     |  |
| <b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>  |  |                       |     |  |
| 3.1. посещаемость дошкольной образовательной организации   | 75-80%<br>80-85%<br>85-90%<br>90-100%  | 5<br>10<br>15<br>20   | 5   |  |
| 3.2. Привлечение дополнительных внебюджетных средств   | до 10 тыс.рублей<br>от 10-30 тыс.рублей<br>свыше 30 тыс.рублей   | 5<br>10<br>15         | 15  |  |
| 3.3. организация системы работы, направленной на сохранение здоровья (обязательное описание итогов события на сайте)   | проведение не менее 4 совместных мероприятий за год с родителями, воспитанниками, воспитателями, направленных на пропаганду здорового образа жизни | 15                    |     |  |
| 3.4. Отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушения трудового законодательства   | (в течение отчетного периода)  | 15                    | 15  |  |
| 3.5. отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций   | отсутствие обращений граждан   | 5                     | 5   |  |
| 3.2.. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график (в течение отчетного периода)  | Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений.   | 7                     | 7   |  |
| 3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке; (в течение отчетного периода) | Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний)  | 7                     | 7   |  |
| 3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками (в течение отчетного периода)  | Составление претензий по неисполнению контракта  | 2 за каждую претензию |     |  |
| ИТОГО:   |  |                       | 104 |  |

(дата)

(подпись)

(расшифровка)

## РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЯ

| N<br>п/<br>п | Виды персональных выплат  | Предельный размер<br>выплат к окладу<br>(должностному окладу)<br><*>  |
|--------------|---|---|
| 1            | <p><b>сложность, напряженность и особый режим работы:</b></p> <p>наличие филиалов:</p> <p>до 3 (включительно)</p> <p>свыше 3</p> <p>за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета</p> <p>за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края</p>  | <p></p> <p></p> <p>30%</p> <p>60%</p> <p>60%</p> <p>60%</p>   |
|              | за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей   | 60%   |
| 2            | <p>опыт работы в занимаемой должности &lt;*&gt;</p> <p>от 1 года до 5 лет &lt;***&gt;</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения &lt;***&gt;</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" &lt;***&gt;</p> <p>от 5 года до 10 лет &lt;***&gt;</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения &lt;***&gt;</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" &lt;***&gt;</p> <p>свыше 10 лет &lt;***&gt;</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения &lt;***&gt;</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" &lt;***&gt;</p> | <p></p> <p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

### РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ

| Критерии оценки результативности<br>и качества труда работников<br>учреждения | Условия                                    |                     | Предельный размер к<br>окладу (должностному<br>окладу), % <*> |
|---|--|---------------------|---|
|   | наименование                               | индикатор           |   |
| Организация участия работников<br>обучающихся в конкурсах,<br>мероприятиях    | Наличие призового места                    | международные       | 20%   |
|   |  | федеральные         | 10%   |
| Организация и проведение важных<br>работ, мероприятий                         | Наличие важных работ,<br>мероприятий       | международные       | 20%   |
|   |  | федеральные         | 10%   |
|   |  | межрегиональные     | 5%  |
|   |  | региональные        | 3%  |
| Участие в инновационной<br>деятельности                                       | Наличие реализуемых проектов               | реализация проектов | 5%  |
| Подготовка образовательной<br>организации к новому учебному<br>году           | Организация принята<br>надзорными органами | Без замечаний       | 10%   |

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителя)**

(Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п (ред. от 22.09.2020) "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

| N п/п | Наименование типов учреждений         | Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз |                          |                   |
|-------|---------------------------------------|---|--------------------------|-------------------|
|       |                                       | руководитель учреждения   | заместители руководителя | главный бухгалтер |
| 1     | 2                                     | 3   | 4                        | 5                 |
| 1     | Дошкольные образовательные учреждения | 1,5   |                          |                   |

**Порядок  
исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы  
работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя  
учреждения**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размер должностного оклада руководителя муниципальной организации.

2.Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{SUM(DO)}{n}$$

где:  $DO_{cp}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$DO$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием образовательной организации;

$n$  - штатная численность работников основного персонала.

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

-изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала образовательной организации более чем на 15 процентов;

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

**Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному  
персоналу по виду экономической деятельности (образование)**

|      |  |  |
|------|--|--|
| 1    | Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения | Должности, профессии работников учреждения |
| 1.1. | Дошкольная образовательная организация                                       | воспитатель                                |