

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 90»

660115, г. Красноярск, улица Калинина 187 «а»
тел. 200-26-13, 200-27-13 dsn90@mailkzsk.ru

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №90»**

на 2023 – 2026 гг.

Регистрационный № 5208 от «09» августа 2023 года.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ №90

О.Ю. Быкова

«19» июня 2025г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
№90

И.А. Лаптева

«19» июня 2025г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №90» (МБДОУ №90) в лице заведующего Быковой Ольги Юрьевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Лаптевой Натальи Алексеевны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющийся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от «09» августа 2023 г. № 5208, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Приложение №7 «Положение об оплате труда работников МБДОУ №90» Коллективного договора изложить в новой редакции:

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ № 90

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБДОУ № 90, координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города.

2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет конкретные размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников, не превышая предельных размеров, установленных настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

5. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

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

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных правовыми актами города Красноярска.

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

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

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

13. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

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

17. 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.

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

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

20. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

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

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

23. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

24. 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, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

5) выплаты по итогам работы.

25. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 раздела 1 настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

26. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

29. При рассмотрении вопроса о стимулировании работника может быть учтена аналитическая информация органов управления учреждения.

30. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере.

31. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаются в учреждении ежемесячно, ежеквартально, на год и выплачиваются в зависимости от содержания критерия пропорционально отработанному работником времени или без учета отработанного работником в отчетном периоде времени.

Персональные выплаты устанавливаются в учреждении на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

32. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения, определяются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

33. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 32, 37 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 3, 5 к настоящему Положению.

34. Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в абсолютном размере.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

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

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

36. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда

работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях).

Работникам, месячная заработная плата которых по месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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

37. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

38. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет балльную оценку.

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

$$Q_{\text{стим}} \text{ не может превышать } Q_{\text{стим1}},$$

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

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{зп}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{отп}$ - 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 учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

39. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

41. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей, по каждому основанию, предусмотренному пунктом 40 настоящего положения.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

43. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

44. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителям руководителя учреждения обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 71 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителями руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

46. 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 приложением 6 к настоящему Положению.

47. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориального отдела главного управления образования администрации города по Октябрьскому району города (далее - территориальный отдел).

48. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников

основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 7 к настоящему Положению.

49. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

50. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

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

51. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения.

52. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

53. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

54. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

55. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 15,3 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы

в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

57. Территориальный отдел представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

60. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;

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

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

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

62. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителей устанавливаются согласно приложению 8 к настоящему Положению.

63. Руководителю, заместителям учреждения устанавливаются персональные выплаты в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

64. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

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

65. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, их заместителям в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

66. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя.

67. Руководителю, его заместителям оказывается единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

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

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

70. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 55 настоящего Положения.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условие	размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания или плана финансово-хозяйственной деятельности ¹ более 1 %	0,25
--	--	------

<1> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

71. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 11 к настоящему Положению.

**Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников**

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

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования¹

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	13 049
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13 253 ²
2 квалификационный уровень	13 698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	16 769
2 квалификационный уровень	17 126
3 квалификационный уровень	17 883
4 квалификационный уровень	18 705

<1> Утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.

<2> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776 руб.

2. Профессиональные квалификационные группы должностей специалистов и служащих общетраслевых должностей¹

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»	

1 квалификационный уровень	13 253
2 квалификационный уровень	13 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 698
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14 143
2 квалификационный уровень	14 631
3 квалификационный уровень	15 161
4 квалификационный уровень	16 367

<1> Утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н

3. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений ¹	
1 квалификационный уровень	19 088
2 квалификационный уровень	19 829
3 квалификационный уровень	20 667
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» ²	
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
5 квалификационный уровень	16 942

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» ²	
5 квалификационный уровень	17 567
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» ²	
1 квалификационный уровень	18 193
2 квалификационный уровень	19 618
3 квалификационный уровень	20 419

<1> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.

<2> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н.

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» ¹	
	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» ²	
	13 049

<1> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570.

<2> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н.

5. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	

1 квалификационный уровень	12 681
2 квалификационный уровень	12 849
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	15 742

<1> Утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н.

6. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников¹

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	14 794
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	16 151
2 квалификационный уровень	17 102
3 квалификационный уровень	17 799 ²
4 квалификационный уровень	18 597
5 квалификационный уровень	19 729
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	23 720

<1> Утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526.

<2> Для должностей «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 18 597 руб.

7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17 567
Специалист по охране труда	14 143
Специалист по закупкам	14 143
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	13 030
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 705

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников

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 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
2	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
3	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» ²	2 500 рублей
4	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» ²	2 500 рублей

-----,
<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Выплата при наличии квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности, в соответствии с пунктами 50, 51 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196. На выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников

Стимулирующие выплаты

**(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам МБДОУ №90**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный балл	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5
Воспитатель				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Ведение профессиональной документации	Мониторинг	Своевременное и полное предоставление дополнительной документации	0,5- 2	месяц
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Наставничество молодых педагогов, студентов, слушателей КПК	План работы наставника. Приказ (распоряжение) руководителя ДОУ	2	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность работы с родителями	Организация работы с родителями в рамках ДОУ	Наличие положительных отзывов, благодарностей от родителей (письменная форма согласно норме)	1	На месяц
		Организация совместного мероприятия (выставка, конкурс, досуг) в соответствии с планом ДОУ (за каждое на группу)	1	
		Своевременное обновление информационно-просветительской среды для родителей (сайт ДОУ, стенд, плакат, газета)	0,5	

		Работа с родителями по соблюдению договора об оказании услуг воспитанникам	2	
	Посещаемость детей в группе (средний показатель месяца)	Показатель не менее:		На месяц
		Если 70 %	2	
		Сад 80%	2	
Применение инновационных методов взаимодействия с родителями воспитанников	Применение нетрадиционных форм работы с родителями в нерабочее время	Организация мероприятий и развлечений в рамках выходного дня (при наличии плана работы, заверенного руководителем) за каждое	1	На месяц
	Организация семейного клуба, гостиной и др. нетрадиционных форм взаимодействия	Заседание клуба не реже 1 раза в месяц, наличие программы	1	
Уровень социальной активности педагогов	Участие в утренниках и развлечениях	Главная роль	2	На месяц
		Эпизодическая роль	1	
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждое участие)	1	На месяц
		Призовое место (район, город, край)	2	
	Повышение профессиональной компетенции	Удостоверение, сертификат (за каждый) очный заочный	1 0,5	На месяц
Осуществление дополнительных работ	Создание условий для реализации образовательной программы	Разработка (за каждое) -авторской программы	5	На месяц
		- проектов (на группу с планом)	1	
	За расширение зоны обслуживания	Руководство работой различных групп, комиссий, объединений (Охрана труда, ГО и ЧС, ПК и пр.)	5	
		Участие в работе различных групп, комиссий, объединений (за каждое), в	1	

		том числе в качестве эксперта (назначенным руководителем)		
		Выполнение хозяйственных поручений руководителя	5	
		Помощь в мероприятиях различного уровня на базе ДОУ	1	
		Пошив костюмов, атрибутов для эффективной организации образовательного процесса (база ДОУ, в зависимости от объема)	2	
	За увеличения объёма выполняемых работ	Замещение сотрудников: - за 1рабочий день (1 ставка)	1	На месяц
		- за помощника воспитателя	0,5	
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объёма работы)	Создание новых объектов ППС территории ДОУ; Оформление развивающих центров ДОУ	3	На месяц
		Выращивание рассады (по факту и согласно норме)	2	по факту
		Участие в субботнике (в выходной день)	1	на месяц
		Участие в ремонте детского сада(в зависимости от объема работ)	0,5-5	по факту
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Создание условий для воспитательного процесса в соответствии с образовательной программой	Пополнение, обновление предметно-развивающей среды в рамках образовательной программы и тематического планирования (новизна, эстетика, качество, безопасность)	4	На месяц
Обеспечение занятости детей	Организация образовательного процесса через совместную деятельность взрослого и детей (в различных видах детской деятельности, в ходе	Организация дополнительной совместной деятельности с детьми ДОУ (при наличии плана работы, заверенного	1(за каждое)	На месяц

	режимных моментов), самостоятельную деятельность детей	руководителем) в нерабочее время		
		Индивидуальная работа с детьми ОВЗ (за каждого ребенка с предоставлением плана, заверенного руководителем)	1	На месяц
		Индивидуальная и групповая работа с детьми в период адаптации	2	
		Особенности работы с детьми раннего возраста (ясли)	5	
	Участие в подготовке детей к различным конкурсам, соревнованиям (сопровождение)	Участие (за каждое) очное	1	На месяц
		заочное	0.5	
		Призовое место (вне ДОУ очное)	2	
Участие в методической деятельности	Ведение семей несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении.	Наличие плана, положительная динамика сопровождения	1	На месяц
	Представление педагогического опыта	Участие в конкурсах профессионального мастерства (очное)	1-5	По факту
		Очное участие в научно-практических конференциях, семинарах, мероприятиях образовательного характера (за каждое) Участник/ активный участник		На месяц
		- уровень района	0.5/1	
		- уровень города, края	1/2	
		- уровень РФ -	1/3	
	Участие в работе РМО	Участник (за каждое)	1	На месяц
		Выступления и открытые занятия (за каждое выступление с приложением конспекта)	2	
	Публикация материалов, способствующих повышению качества образовательного процесса	Печатные издания (за каждое):		На месяц
		- уровень МБДОУ, района	1	
		- уровень города, края, РФ	2	
Педагог-психолог				

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Ведение профессиональной документации	Мониторинг и своевременное выявление детей с проблемами в развитии	Своевременное ведение диагностической документации	2	раз в полугодие
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий, открытых занятий разного типа, использование в работе с педагогическим коллективом разнообразных форм работы(мастер-класс, семинар-практикум и др.)	Проведение мероприятий и результаты (тексты выступлений, протоколы заседаний)	1	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность работы с родителями	Организация работы с родителями в рамках ДОУ	Наличие положительных отзывов, благодарностей от родителей (письменная форма согласно норме)	1	На месяц
		Организация совместного мероприятия (выставка, конкурс, досуг) в соответствии с планом ДОУ (ха каждое)	0,5-1	
		Своевременное обновление информационно-просветительской среды для родителей (сайт ДОУ, стенд) за каждое	0,5	
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	1	На месяц
Применение инновационных методов взаимодействия с родителями воспитанников	Применение нетрадиционных форм работы с родителями в нерабочее время	Организация мероприятий и развлечений в рамках выходного дня (при наличии плана работы, заверенного руководителем)	1	
	Организация семейного клуба, гостиной и др. нетрадиционных форм взаимодействия	Заседание клуба не реже 1 раза в месяц, наличие программы	1	

	Организация работы с неблагополучными семьями	Разработка и реализация индивидуальных программ реабилитации	1	
Уровень социальной активности педагога	Участие на утренниках и развлечениях	- главная роль	2	На месяц
		- эпизодическая роль	1	
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиады, творческие конкурсы – участие (за каждое)	1	На месяц
		Призовое место (район, город, край)	2	
	Повышение профессиональной компетенции	Диплом, сертификат (за каждый) очный заочный	1 0,5	На месяц
Осуществление дополнительных работ	Создание условий для реализации образовательной программы	Разработка (за каждое) -авторской программы (заверенной руководителем)	5	На месяц
		-проектов (план реализации)	1	
	За расширение зоны обслуживания	Руководство работой различных групп, комиссий, объединений (Охрана труда, ГО и ЧС, ПК и пр.)	5	На месяц
		Участие в работе различных групп, комиссий, объединений, в том числе в качестве эсперта (назначенным руководителем)	1	
		Выполнение хозяйственных поручений руководителя	0,5- 5	
		Помощь в мероприятиях различного уровня на базе ДОУ (за каждое)	1	
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объёма работы)	Создание новых объектов ППС территории ДОУ; Оформление развивающих центров ДОУ	3	На месяц

		Выращивание и уход рассады (согласно норме)	2	по факту
		Участие в субботнике (в выходной)	1	на месяц
		Участие в ремонте ДОУ (в зависимости от объема работ)	5	По факту
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Создание условий для воспитательного процесса в соответствии с образовательной программой	Пополнение, обновление предметно-развивающей среды в рамках образовательной программы и тематического планирования (новизна, эстетика, безопасность и качество)	4	На месяц
Обеспечение занятости детей	Организация образовательного процесса через совместную деятельность взрослого и детей (в различных видах детской деятельности, в ходе режимных моментов), самостоятельную деятельность детей	Организация дополнительной совместной деятельности с детьми ДОУ (при наличии плана работы, заверенного руководителем) в нерабочее время	1(за каждый)	На месяц
		Подготовка и участие	1	На месяц
	Участие в подготовке детей к различным конкурсам, фестивалям	Призовое место (вне ДОУ очное)	2	
Участие в методической деятельности	Представление педагогического опыта	Очное участие в научно-практических конференциях, семинарах, мероприятиях образовательного характера (за каждое) Участник / активный участник - уровень района	0.5/1	На месяц
		- уровень города, края	1/2	
		- уровень РФ	1/3	
	Участие в работе РМО	Участник (за каждое)	1	На месяц
		Выступления и открытые занятия (за каждое),с приложением конспекта	2	
	Публикация материалов, способствующих повышению качества образовательного	Печатные издания (за каждое): - уровень ДОУ,района	1	На месяц

	процесса	- уровень города, края, РФ	2	
Учитель-логопед, учитель-дефектолог				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Ведение документации	Мониторинг образовательного процесса, Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Своевременное и полное предоставление дополнительной и диагностической документации	2	1 раз в полугодие
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Разработка и реализация АОП для детей с ОВЗ, инвалидов	Программа, заверенная руководителем	1	по факту
	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий, открытых занятий разного типа, использование в работе с педагогическим коллективом разнообразных форм работы(мастер-класс, семинар-практикум и др.)	Проведение мероприятий и результаты (тексты выступлений, протоколы заседаний)	1	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность работы с родителями	Организация и участие в создании клубных форм работы с родителями, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья детей и их речевого развития.	Организация совместного мероприятия (конкурс, досуг, мастер-класс, клуб) в соответствии с планом ДОУ	1	На месяц
		Своевременное обновление информационно-просветительской среды для родителей (сайт ДОУ, стенды)	0,5	
	Выявление детей с особенностями индивидуального развития, сотрудничество с ПМПК	Заключение ПМПК	1 (за каждого ребенка ОВЗ)	На месяц
Уровень социальной активности педагога	Участие на утренниках и развлечениях	- главная роль	2	На месяц
		- эпизодическая роль	1	
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиады, творческие конкурсы – Очное участие (за каждое)	1	На месяц

		Призовое место очное:	2	
	Повышение профессиональной компетенции	Диплом, сертификат (за каждый) очный заочный	1 0,5	На месяц
Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания	Руководство работой различных групп, комиссий, объединений (Охрана труда, ГО и ЧС, ПК и пр.)	5	На месяц
		Участие в работе различных групп, комиссий, объединений, в том числе в качестве эксперта	1	
		Помощь в мероприятиях различного уровня на базе ДОУ	1	
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объёма работы)	Создание новых объектов ППС территории ДОУ; Оформление развивающих центров ДОУ	3	На месяц
		Выращивание и уход рассады	2	по факту
		Участие в субботнике (в выходной день)	1	на месяц
		Участие в ремонте ДОУ(в зависимости от объёма работ)	0,5-5	По факту
Выплаты за качество выполняемых работ				
Участие в методической деятельности	Представление педагогического опыта	Участие в научно-практических конференциях, семинарах, мероприятиях образовательного характера (за каждое) Участник / активный участник:		На месяц
		уровень района	0.5/1	
		уровень города и края	1/2	
		- уровень РФ	1/3	
	Участие в работе РМО	Участник (за каждое)	1	На месяц

		выступление и открытые занятия(за каждое выступление с приложением конспекта)	2	
Участие в методической деятельности	Публикация материалов, способствующих повышению качества образовательного процесса	Печатные издания (за каждое):	1	
		- уровень ДОУ, района - уровень города, края, РФ	1	
Обеспечение занятости детей	Организация образовательного процесса через совместную деятельность взрослого и детей	Организация дополнительной совместной деятельности с детьми ДОУ (при наличии плана работы, заверенного руководителем) в нерабочее время	1(за каждое)	На месяц
	Участие в подготовке детей к различным конкурсам, соревнованиям, сопровождение	Участие (очное)	1	На месяц
		Призовое место (вне ДОУ очное)	2	
Инструктор по физической культуре				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Ведение профессиональной документации	Мониторинг образовательного процесса, Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Своевременное и полное предоставление дополнительной и диагностической документации (за каждую)	2	1 раз в полугодие
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Наставничество молодых педагогов, студентов, слушателей КПК	План работы наставника. Приказ (распоряжение) руководителя ДОУ	2	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность работы с родителями	Организация работы с родителями в рамках ДОУ	Наличие положительных отзывов, благодарностей от родителей (согласно норме) – письменная форма	1	На месяц
		Организация совместного мероприятия (соревнования, конкурс, досуг) в соответствии с планом ДОУ	1	

		(за каждое)		
		Своевременное обновление информационно-просветительской среды для родителей (сайт ДОУ, стенд, газета)	1	На месяц
Применение инновационных методов взаимодействия с родителями воспитанников	Применение нетрадиционных форм работы с родителями в нерабочее время	Организация мероприятий и развлечений в рамках выходного дня (при наличии плана работы, заверенного руководителем) за каждое	1	
	Организация семейного клуба, гостиной и др. нетрадиционных форм взаимодействия	Заседание клуба не реже 1 раза в месяц, наличие программы	1	На месяц
Уровень социальной активности педагогов	Участие в утренниках и развлечениях	Главная роль	2	На месяц
		Эпизодическая роль	1	
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждое участие)	1	На месяц
		Призовое место	2	
	Повышение профессиональной компетентности	Удостоверение, сертификат (за каждый) очный заочный	1 0,5	На месяц
Осуществление дополнительных работ	Создание условий для реализации образовательной программы	Разработка (за каждое) : -авторской программы	5	На месяц
		-проектов	1	
	Расширение зоны обслуживания	Руководство работой различных групп, комиссий, объединений (ОТ,	5	На месяц

		ГО и ЧС, ПК и пр.)		На месяц	
		Участие в работе различных групп, комиссий, объединений, в том числе в качестве эксперта	1		
		Выполнение хозяйственных поручений руководителя	0,5-5		
		Помощь в мероприятиях различного уровня на базе ДОУ	1		
		Пошив костюмов, атрибутов для театрализованной деятельности (база ДОУ, в зависимости от объема)	2		
	Увеличения объема выполняемых работ	Замещение сотрудников: за 1рабочий день (1 ставка)	1	по факту	
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объёма работы)	Создание новых объектов ППС территории ДОУ; Оформление развивающих центров ДОУ	3	На месяц	
		Участие в субботнике (выходной день)	1		
		Выращивание и уход рассады	2	По факту	
		Участие в ремонте детского сада (в зависимости от объема работ)	0,5- 5		
	Выплаты за качество выполняемых работ				

Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Создание условий для воспитательного процесса в соответствии с образовательной программой	Пополнение, обновление предметно-развивающей среды в рамках образовательной программы и тематического планирования (новизна, эстетика и качество)	4 3	На месяц
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Реализация здоровьесберегающей среды: использование дыхательной гимнастики, профилактика плоскостопия и т.п.	Системность и последовательность проведения	1	На месяц
		Индивидуальная работа с детьми (при наличии плана)	1	
Обеспечение занятости детей	Организация образовательного процесса через совместную деятельность взрослого и детей (проведение дней здоровья, спартакиад), самостоятельную деятельность детей	Организация дополнительной совместной деятельности с детьми ДОУ (при наличии плана работы, заверенного руководителем)	1(за каждый)	На месяц
		Участие (за каждое)	1	На месяц
	Участие в подготовке детей к различным конкурсам, соревнованиям	Призовое место (вне ДОУ):	2	
Участие в методической деятельности	Представление педагогического опыта	Участие в конкурсах педагогического мастерства (очное)	1-5	по факту
		Очное участие в научно-практической конференциях, семинарах, в мероприятиях образовательно- го характера (за каждое): <u>Участник/ Активный участник</u> - уровень района	0,5/1	На месяц
		- уровень города, края	1/2	

		- уровень РФ	1/3	
	Участие в работе РМО	Участник (за каждое)	1	На месяц
		Выступления и открытые занятия (за каждое), с приложением конспекта	2	
	Публикация материалов, способствующих повышению качества образовательного процесса	Печатные издания (за каждое): - уровень ДООУ, района	1	На месяц
		- уровень города, края, РФ	2	

Музыкальный руководитель , педагог дополнительного образования

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Ведение профессиональной документации	Мониторинг образовательного процесса, Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Своевременное и полное предоставление дополнительной и диагностической документации	2	1 раз в полугодие
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Наставничество молодых педагогов, студентов, слушателей КПК	План работы наставника. Приказ (распоряжение) руководителя ДООУ	2	На месяц
	Использование в работе с педагогическим коллективом разнообразных форм работы(мастер-класс, семинар-практикум и др.)	Проведение мастер классов (тексты выступлений, протоколы заседаний) за каждое	1	

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Эффективность работы с родителями	Организация работы с родителями в рамках ДООУ	Наличие положительных отзывов, благодарностей от родителей (за каждое) – письменная форма	1	На месяц
		Организация совместного мероприятия (выставка, конкурс, досуг) в соответствии с планом ДООУ (за каждое)	1	

		Своевременное обновление информационно-просветительской среды для родителей (сайт ДОУ, стенд)	1	
Применение инновационных методов взаимодействия с родителями воспитанников	Применение нетрадиционных форм работы с родителями в нерабочее время	Организация мероприятий и развлечений в рамках выходного дня (при наличии плана работы, заверенного руководителем) за каждое	1	На месяц
	Организация семейного клуба, гостиной и др. нетрадиционных форм взаимодействия	Заседание клуба не реже 1 раза в месяц, наличие программы	1	
Уровень социальной активности педагогов	Участие в утренниках и развлечениях	Главная роль	2	На месяц
		Эпизодическая роль	1	
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждое участие)	1	На месяц
	Повышение профессиональной компетентности	Диплом, сертификат (за каждый) очный заочный	1 0,5	
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	1-5	На месяц
Осуществление дополнительных работ	Создание условий для реализации образовательной программы	Разработка (за каждое) :авторской программы	5	На месяц
		- проектов (план)	1	
	Расширение зоны обслуживания	Руководство работой различных групп, комиссий, объединений (ОТ, ГО и ЧС, ПК и пр.)	5	На месяц
		Участие в работе различных групп, комиссий, объединений(за каждое)в том числе в качестве эксперта	1	На месяц

		Выполнение хозяйственных поручений руководителя	0,5-5	
		Помощь в мероприятиях различного уровня на базе ДОУ	1	
		Пошив костюмов, атрибутов для театрализованной деятельности (база ДОУ, в зависимости от объема)	2	На месяц
	Увеличения объема выполняемых работ	Замещение сотрудников: за 1рабочий день (1 ставка)	1	по факту
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объёма работы)	Создание новых объектов ППС территории ДОУ; Оформление развивающих центров ДОУ	3	На месяц
		Участие в субботнике (выходной день)	1	
		Выращивание и уход рассады (согласно норме)	2	по факту
		Участие в ремонте детского сада (в зависимости от объема работ)	5	По факту
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Создание условий для воспитательного процесса в соответствии с образовательной программой	Пополнение, обновление предметно-развивающей среды в рамках образовательной программы и тематического планирования (новизна, эстетика и качество)	4	На месяц

Обеспечение занятости детей	Организация образовательного процесса через совместную деятельность взрослого и детей (проведение дней здоровья, спартакиад), самостоятельную деятельность детей	Организация дополнительной совместной деятельности с детьми ДОУ (при наличии плана работы, заверенного руководителем)	1 (за каждый)	На месяц
Организация и проведение отчётных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса и достижения детей	Разработка и проведение утренников, праздников, развлечений, досугов	В зависимости от объёма и качества работы	3	На месяц
	Участие в подготовке детей к различным конкурсам, соревнованиям, акциях, выставках	- уровень ДОУ	1	На месяц
		- уровень района участие призовое место	2 3	
		- уровень города участие призовое место	3 5	
Участие в методической деятельности	Представление педагогического опыта	Участие в конкурсах профессионального мастерства	1-5	по факту
		Очное участие в научно-практической конференциях, семинарах, в мероприятиях образовательного характера (за каждое): <u>Участник/ Активный участник</u> - уровень района	0,5/1	На месяц
		- уровень города, края	1/2	
		- уровень РФ	1/3	
	Участие в работе РМО	Участник (за каждое)	1	На месяц
		Выступления и открытые занятия (за каждое), с приложением конспекта	2	

	Публикация материалов, способствующих повышению качества образовательного процесса	Печатные издания (за каждое): уровень ДОУ, района	1	На месяц	
		- уровень города, края, РФ	2		
Помощник воспитателя, младший воспитатель					
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Уровень организации питания воспитанников группы	Сервировка стола, культура раздачи пищи	Соответствие требованиям	2	На месяц	
		Не соответствует	0		
	Соблюдение распорядка питания	Соответствие требованиям	2		
		Не соответствует	0		
Соблюдение трудовой дисциплины	График рабочего времени	Соблюдение	2	На месяц	
		Не соблюдение	0		
	-этика производственных отношений	Соблюдение	2		
		Не соблюдение	0		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания	Руководство работой различных групп, комиссий, объединений (Охрана труда, ГО и ЧС, ПК)	5	На месяц	
		Работа в комиссиях, заведование учебно-опытным участком	1		
		Участие в ремонте группы и детского сада	1-5	На месяц	
		Участие в субботнике в выходной	1		
	Уровень социальной активности работника	Участие на утренниках и развлечениях: (оформление, подготовка атрибутов, костюмов,	Обследование участка группы и веранды на наличие посторонних предметов и т.д., санитарная обработка участка группы, поддержание веранды группы в соответствии с санитарными нормами	2	На месяц
				2	На месяц

		роли)		
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждое)	1	На месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Соответствие санитарно-гигиенического состояния группы, требованиям СанПиН	Выполнение правил СанПиН	Отсутствие замечаний	2	На месяц
		Своевременное устранение замечаний	1	
		Ведение журналов генеральных уборок	1	
Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений	Гигиеническая обработка модулей, шкафов для хранения игрушек, природных уголков, результаты проверок	отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала	1	На месяц
Уровень помощи воспитателю	Участие в организации воспитательно-образовательной деятельности детей группы (подготовка к занятиям)	Помощь в организации режимных моментов: - прогулка (ясли, 2 младшая гр.)	2	На месяц
		- организация дежурства	1	
		- подготовка к занятиям	1	
		- организация деятельности детей в течение дня	2	
Шеф-повар, повар				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	5-15	На месяц
		Устранение предписаний в установленные сроки	1-10	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	2	На месяц
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню		Отсутствие замечаний	2	На месяц
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи		Отсутствие замечаний	2	На месяц
	Качественная подготовка пищеблока к	Без замечаний	5	На год

Выполнение дополнительных видов работ	учебному году			
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Участие в ремонте:	1-5	
		- пищеблока		
		- детского сада (в зависимости от объёма и качества)	1 – 5	На месяц
	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Участие в субботнике	1	На месяц
		Оформление территории, цветника, выращивание рассады	2	
	Исполнение обязанностей за другого сотрудника (вакансия)	За 1 рабочий день (1 ставку)	0,5	На месяц
	Подготовка к массовым мероприятиям ДОУ	Оказание помощи в организации (проведении)	1	На месяц
Участие в мероприятиях учреждения	Праздники, развлечения для детей	2	На месяц	
Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы(за каждое)	1	На месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	2	На месяц
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Замечания	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	3	На месяц
	Соблюдение графика выдачи пищи младшему персоналу	Соответствие	1	На месяц
	Организация витаминизации блюд	Выполнение норм	1	На месяц
	Выполнение норм выдачи пищи по группам	Соответствие с нормами	2	На месяц
	Выполнение норм при закладке	Отсутствие замечаний комиссии	2	
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, вахтер.				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Отсутствие замечаний администрации	Замечания	Отсутствие замечаний	5	На месяц

ДОУ				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Выполнение дополнительных видов работ	Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Участие в субботнике	1	На месяц
	Организация и проведение ремонтных работ в учреждении	Группы (кабинета)	1	На месяц
		ДОУ (в зависимости объёма и качества работ)	5	
		Подготовка к началу учебного года / летнему оздоровительному периоду)	5	На полугодие
	Организация и проведение действий, по предотвращению ЧС	Своевременность	5	На месяц
	За расширение зоны обслуживания	Руководство работой различных групп, комиссий, объединений (Охрана труда, ГО и ЧС, ПК, Б/л, П.Б; за каждое)	5	На месяц
	Подготовка к массовым мероприятиям ДОУ	Оказание помощи в организации (проведении)	1	На месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	Праздники, развлечения для детей	2	На месяц
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждое)	2	На месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	10	На месяц
Степень освоения выделенных бюджетных средств(для завхоза)	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	8	На месяц
		от 99,1% до 100%	10	
Эффективное проведение мероприятий (для завхоза)	Экономия ресурсов	Экономия всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергия, тепло, водопотребление	3	На месяц
	Обеспечение пожарной и электробезопасности	Организация требований обеспечения	3	
	Обеспечение безопасности	Обеспечение безопасности ДОУ: пропускной режим и антитеррористические мероприятия	3	

Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году (для завхоза)	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	20	На год
Секретарь, секретарь-машинист, делопроизводитель				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	Соответствует	2	На месяц
		Не соответствует	0	
		Отсутствие замечаний	2	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Соответствует	2	На месяц
	Доставка документов в другие организации (в зависимости от объема и качества работ)	Соответствует	2	
Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Участие в проведении ремонтных работ в ДОУ	1-5	На месяц
		оформление территории, цветника, выращивание рассады (в зависимости от объёма и качества работ)	2	
		Участие в субботнике	1	
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждое)	2	На месяц
	За увеличение объёма выполняемой работы	Ведение табеля, выполнение обязанностей ответственного по ОТ, ГО и ЧС, б/л, ведение документации по компенсациям и т.п.	2	На месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств		10	На месяц
	Издание печатной продукции, отражающей результаты работы	Статьи	5	
Старший воспитатель				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение методического уровня организации образовательного	Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, конкурсах	Выступления, мастер-классы на заседаниях профессиональных	2	На месяц

процесса		сообществ (тексты выступлений, протоколы заседаний) за каждое		
	Участие в работе жюри (кроме интернет-ресурсов)	Документ, подтверждающий членство жюри	1	
	Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи и публикация (за каждую публикацию)	Изданное пособие с опубликованным текстом. Публикации на порталах профессиональных сообществ города, края.	2	На месяц
	Помощь в подготовке аттестационных документов, сопровождение аттестации сотрудника (по количеству)	Наличие мероприятий	2	На месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Уровень социальной активности педагога	Участие на утрениках и развлечениях	- главная роль	2	На месяц
		- эпизодическая роль	1	
	Организация образовательного процесса через совместную деятельность взрослого и детей	Организация дополнительной совместной деятельности с детьми ДОУ (при наличии плана работы, заверенного руководителем) за каждый	1	
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиады, творческие конкурсы – участие (за каждое)	1	На месяц
		Призовое место (за количество):	2	
	Повышение профессиональной компетенции	Диплом, сертификат (за каждый) очный заочный	1 0,5	На месяц
Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания	Руководство работой различных групп, комиссий, объединений (Охрана труда, ГО и ЧС, ПК и пр.)	5	На месяц
		Участие в работе различных групп, комиссий, объединений, в том числе в	1	

		качестве эксперта		На месяц
	За увеличение объёма выполняемой работы	Ведение табеля, выполнение обязанностей ответственного по ОТ, ППБ, ведение документации по компенсациям, своевременное (или ежедневное) информирование руководителя о безопасности в детском саду	1	
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объёма работы)	Создание новых объектов ППС территории ДОУ; Оформление развивающих центров ДОУ	3	
		Участие в субботнике (в выходной день)	1	
		Участие в ремонте ДОУ(в зависимости от объема работ)	5	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Участие в методической деятельности	Внедрение эффективных управленческих практик	Наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки (приказ ГУО)	3	На квартал
	Участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	Наличие участников	1	На месяц
		Наличие победителей	5	
		Ведение семей несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении	Наличие плана, положительная динамика сопровождения	1

	Создание и реализация программ направленных на сохранение здоровья детей	Внедрение новых технологий, форм, методов, приёмов в работе	1	На месяц
	Участие в работе РМО, ГМО	Участник (за каждое)	1	На месяц
		Выступления и открытые занятия (за каждое), с приложением конспекта	2	
Специалист по охране труда				
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	2	на месяц
	отсутствие производственных травм	отсутствие травм	2	
проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	1	
		свыше 1	3	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	в полном объеме, в установленный срок, соответствие нормам действующего законодательства	0 замечаний	5	на месяц
инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	5	
выплаты за качество выполняемых работ				
соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	3	на месяц

распорядка				
Специалист по закупкам				
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка документации	выполняется качественно и в срок	5	на месяц
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	3	
	своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	3	
экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	3	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	5	на месяц
выплаты за качество выполняемых работ				
высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	5	на месяц
	обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение закупок на электронных площадках	отсутствие замечаний	5	
	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	3	

Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, тьютор				
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с 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 ином поведении, оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	1-5	на месяц
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
поручения руководителя	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	разовая	1-5	на месяц
выплаты за качество выполняемых работ				
соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний Роспотребнадзора	0	4	на месяц

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³	1 750 рублей
2	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 муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> 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).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	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 работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	участие	50

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников

**Объемные показатели, характеризующие работу учреждения,
а также иные показатели, учитывающие численность работников учреждения,
наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие
факторы**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (детей);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
4	Муниципальные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных

пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;
- по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января.

При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Учреждения дополнительного образования относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого:	
	обучающегося	0,3
	воспитанника	0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного		

образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие структурных подразделений с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта,	за каждый вид	15

медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда		
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

Приложение 7
к Положению
об оплате труда работников

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ
ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Учреждение	Должность работников
Дошкольное образовательное учреждение	воспитатель

Приложение 8
к Положению
об оплате труда работников

**Виды выплат стимулирующего характера,
размер и условиях осуществления, критерии оценки результативности
и качества деятельности учреждения для руководителя, его заместителей**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	1%
			отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	1%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с	1%

			графиком	
	реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	0,5%	
	информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	0,5%	
	дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	0,5%	
	качество образовательной среды	реализация проектов, направленных на улучшение образовательной среды	1%	
	внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение)	1%	
		наличие статуса федеральных, региональных, городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами:		
		федеральная	1%	
		региональная	0,5%	
		городская:		

			3 - 5 площадок	1%
			1 - 2 площадки	0,5%
		тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и инновационных федеральных площадок	наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	0,5%
	кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в краевых и городских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Лучший педагог дополнительного образования", "Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)", "Молодой воспитатель", "Хочу стать руководителем", "Лучший педагогический проект", "Педагогический дебют", «Воспитать личность»	наличие участников	0,5%
			наличие победителей (лауреатов)	1%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в	1 поручение	1%

	протоколе, приказе		
	представительство в городских, районных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	1%
	позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления	0,5%
		публикации руководителя ОУ	1%
	управленческое наставничество (согласно приказа ГУО)	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству	1%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
образовательные результаты	учебные результаты	наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО)	5%
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
		международный и всероссийский уровень	3%
		региональный уровень	2%
		муниципальный уровень	1%

	воспитательная работа	укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой 85-К по состоянию на 31 декабря: 95 - 100%	5%
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	1%
		положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	1%
		отсутствие случаев нарушений правил дорожного движения по вине детей	1%
		организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	2%
		своевременное информирование руководителя главного управления образования администрации города о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных	2%

		представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	
выплаты за качество выполняемых работ			
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	1%
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	предоставление платных образовательных услуг:	
		по тарифам, предусмотренным правовым актом города	0,5%
		по индивидуальным тарифам	1%
	наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	до 100 детей	0,2%
		от 100 до 150 детей	0,5%
		более 150 детей	1%
	приведение в соответствие с действующим законодательством ранее	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям	2%

		изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов	
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	2%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	2%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	2%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	2%
	сохранение здоровья детей в	организация обеспечения	отсутствие жалоб, замен продуктов,	2%

учреждении	воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	замечаний Роспотребнадзора	
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	2%
	посещаемость детей	не менее 80%	3%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	4%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	5%
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	5%
сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	5%
выплаты за качество выполняемых работ			
эффективность управленческой	управление учебно-	наличие и реализация программ и	4%

	деятельности	воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	проектов	
		своевременное информирование руководителя образовательного учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	1%

Приложение 9
к Положению
об оплате труда работников

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ

№ п/п	Виды персональных выплат	размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ²	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	1 750 рублей

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение 10
к Положению
об оплате труда работников

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

Приложение 11
к Положению
об оплате труда работников

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

	Дошкольное учреждение	
1	Руководитель	3,0
2	Заместитель руководителя	2,8

2. Настоящие изменения вступают в законную силу с **01.09.2025** года.

Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, вступает в силу с момента его подписания.