

Принято на общем собрании:

Председатель
Совета трудового коллектива
С.В. Быкова

Протокол № 4 от 24.12.2025

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Солнышко»
А.И. Томина

Приказ № 01-04-027 от 27.01.2026



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида «Солнышко»

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» (далее - Положение) разработано на основании Решения Кежемского окружного Совета депутатов от 16.12.2025 № 7-57 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского муниципального округа» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кежемского муниципального округа» (далее – учреждения) по виду экономической деятельности «Образование». В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений утвержденного:

-Постановление Администрации Кежемского муниципального округа Красноярского края от 21.01.2026 № 35-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений»;

-Постановление Администрации Кежемского муниципального округа Красноярского края от 22.01.2026 № 43-п «Об утверждении видов, условий, размера, порядка исчисления размера оклада (должностного оклада), установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений»

и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» (далее – Учреждение).

1.2 Заработная плата 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, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края,

содержащими нормы трудового права, Постановлениями и распоряжениями администрации Кежемского муниципального округа, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются и утверждаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, Совета трудового коллектива.

1.3 Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.4 Базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются (индексируются) на индекс потребительских цен на товары и услуги, используемый для расчета прогноза расходов краевого бюджета на текущий финансовый год и плановый период, но не выше темпа роста доходов краевого бюджета текущего года относительно предшествующего года.

1.5 Работникам Учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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).

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент 60% в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края; процентная надбавка до 50% к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

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

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

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

3.2. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно Приложение № 2

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

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

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику учреждения применяют бальную оценку.

4.4. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложение № 3 к настоящему Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате выплат стимулирующего характера в целях повышения оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Совета трудового коллектива Учреждения.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Учреждения.

4.8 При отсутствии 1/3 членов Комиссии (отпуск, болезнь, другие причины, влекущие за собой долгое отсутствие членов комиссии) распределение стимулирующих средств осуществляет временная комиссия, назначаемая приказом заведующего Учреждения.

4.9. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии, руководитель Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат сотрудникам Учреждения.

4.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно и по итогам работы.

4.11. 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 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.

$$C_1 \text{ балла} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде за исключение персональных выплат.

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

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, (5)$$

где:

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

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

периоде);

$Q_{отп}$ - 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

4.12 Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время, в которое не включается:

- время выполнения государственных или общественных обязанностей (донорство, исполнение воинских обязанностей и.т.д.);

- пребывание в очередном основном или дополнительных отпусках;

- время нетрудоспособности;

- другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

Расчет стимулирующих выплат производится в следующем порядке: набранные работником баллы (набранные баллы - НБ) делятся на количество дней в месяце (всего дней в месяце - ВД) и умножаются на количество отработанных дней (отработанные дни - ОД) = сумма баллов представляемых к оплате (сумма оплачиваемых баллов) - (СОБ)

$$\text{СОБ} = \text{НБ} : \text{ВД} \times \text{ОД}$$

Особые достижения, конечные результаты за отработанный период оцениваются без учета отработанного времени и плюсятся к сумме баллов предоставляемых к оплате с учетом отработанного времени. ОСБ (общая сумма баллов предоставляемых к оплате) = СОБ + баллы за особые достижения и результаты.

4.13. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо работник может быть лишен их в случае:

- нарушение трудовой дисциплины;

- нарушение педагогической этики;

- наличие обоснованных жалоб родителей.

4.14. Персональные выплаты устанавливаются при наличии звания, ученой степени, за наличие квалификационной категории, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам и обеспечения заработной платы (минимального размера оплаты труда), работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

4.15. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, либо в абсолютном выражении. Размер персональных выплат работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.16 Персональная выплата за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Кежемского муниципального округа, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Правительством Красноярского края, установленной соответствующими нормативными актами Российской Федерации или Красноярского края, или почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора края или Кежемского окружного Совета депутатов. Конкретный размер персональной выплаты устанавливается приказом руководителя, в пределах фонда оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.17. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме

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

4.18. При выплатах по итогам работы учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

4.19. При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в пункте 4.18.

4.20. Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

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

Фонд оплаты труда делится на четыре группы:

- административно-хозяйственного персонала;
- педагогического персонала;
- учебно-вспомогательного персонала;
- обслуживающего персонала.

Каждая группа имеет свой фонд стимулирующих выплат, согласно запланированных в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения средств.

Экономия средств фонда заработной платы административно-хозяйственного персонала направляется на стимулирование административно-хозяйственного персонала.

Экономия средств фонда заработной платы педагогического персонала направляется на стимулирование педагогического персонала.

Экономия средств фонда заработной платы учебно-вспомогательного персонала направляется на стимулирование учебно-вспомогательного персонала.

Экономия средств фонда заработной платы обслуживающего персонала направляется на стимулирование обслуживающего персонала.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Единовременная материальная помощь оказывается работнику в течение календарного года в размере пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом настоящего Положения.

5.5. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю Учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается по согласованию с Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Кежемского муниципального округа» в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

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

VI. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей

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

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

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого Учреждения с учетом отнесения Учреждения к группе оплаты труда руководителей учреждений в соответствии с Решением Кежемского окружного Совета депутатов от 16.12.2025 № 7-57 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского муниципального округа Красноярского края»

6.3. 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 в соответствии с Решением районного совета депутатов от 28.10.2013 № 41-240 и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми Администрацией района.

6.4. Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается в соответствии с решением Кежемского окружного Совета депутатов от 16.12.2025 № 7-57 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского муниципального округа Красноярского края», с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 -

2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

6.5. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с решением Кежемского окружного Совета депутатов от 16.12.2025 № 7-57 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского муниципального округа Красноярского края».

6.6. Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается постановлением Администрации Кежемского муниципального округа, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.7. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения выделяется в бюджетной смете, производится в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.8. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя Учреждения.

6.9. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя Учреждения может направляться как на стимулирование руководителя по итогам работы, так и на стимулирование труда работников Учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию Администрации Кежемского муниципального округа. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется в размере, не превышающем размера, предусмотренного Приложение № 9 к настоящему Положению.

6.10. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной в Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Кежемского муниципального округа» (далее – рабочая группа).

6.11. Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Кежемского муниципального округа» представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности Учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющееся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

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

6.13. Рабочая группа принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. Установление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется и назначается распоряжением Администрации Кежемского муниципального округа с учетом мнения рабочей группы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для руководителя Учреждения определяются согласно Приложению № 6 к настоящему Приложению.

6.14. Размер персональных выплат руководителю Учреждения определяется согласно Приложению № 7 к настоящему Приложению.

Персональная выплата за работу на северных территориях включает в себя начисления по районному коэффициенту и процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

6.15. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

6.16. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.17. Персональные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются на срок не более 1 года.

6.18. Персональная выплата за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Кежемского муниципального округа, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Правительством Красноярского края, установленной соответствующими нормативными актами Российской Федерации или Красноярского края, или почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора края или Кежемского окружного Совета депутатов. Конкретный размер персональной выплаты устанавливается руководителю учреждения распоряжением Администрации Кежемского муниципального округа, в пределах фонда оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.19. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя без учета увеличения должностного оклада руководителя Учреждения при наличии квалификационной категории.

6.20. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

6.21. Заместителям руководителя Учреждения в пределах объема средств, выделенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

6.22. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения заместителей руководителя Учреждения определяются согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

6.23. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения определяются согласно Приложению № 7 к настоящему Положению.

6.24. Размер выплат по итогам работы руководителю Учреждения и его заместителям определяется согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

6.25. Выплаты стимулирующего характера и выплат по итогам работы, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.26. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.27. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.28. Заместителям руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.29. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю Учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Муниципального казенного учреждения «Управление образования Кежемского муниципального округа» в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

6.30. Единовременная материальная помощь, предоставляемая заместителям руководителя в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

VII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$S_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249$, где

S_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249- число рабочих дней в году.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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

Приложение № 1

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	17 704
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	17 908*
2 квалификационный уровень	18 533
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	21 424
2 квалификационный уровень	21 781
3 квалификационный уровень	22 538
4 квалификационный уровень	23 360

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в размере **18 431** руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	17 908
2-й квалификационный уровень	18 131
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	18 353
2-й квалификационный уровень (18 798
3-й квалификационный уровень	19 286
4-й квалификационный уровень	20 709
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	18 798
2-й квалификационный уровень	19 286
3-й квалификационный уровень	19 816
4-й квалификационный уровень	21 022

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
-------------------------	--------------------------------------------------------------------

Профессиональная квалификационная группа профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	17 336
2 квалификационный уровень	17 504
Профессиональная квалификационная группа профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	17 908
2 квалификационный уровень	18 798
3 квалификационный уровень	19 286
4 квалификационный уровень	20 397

4. Должности руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений *	
1 квалификационный уровень	23 743
2 квалификационный уровень	24 484
3 квалификационный уровень	25 322
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	18 798
3 квалификационный уровень	19 286
4 квалификационный уровень	20 709
5 квалификационный уровень	21 597
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	22 222
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	22 848
2 квалификационный уровень	24 273
3 квалификационный уровень	25 074

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

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	22 222
Художественный руководитель	22 420
Специалист по охране труда	18 798
Специалист по охране труда II категории	19 286
Специалист по охране труда I категории	19 816
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	23 360
Сопровождающий несовершеннолетних лиц	18 114
Табельщик	17 908
Ассистент	18 431
Библиотекарь	18 798

**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	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях ¹	8 %
2	За ненормированный рабочий день ¹	8%
3	за заведование элементами инфраструктуры (кабинеты, музыкальный и спортивный зал)	950 рублей

¹ Начисляется пропорционально нагрузке.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ – воспитатель

Критерии оценки результативности качества труда работников учреждения	Условия		Баллы (предельное количество баллов)	Периодичность
	параметры	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;				
<p>1. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий</p>	<p><i>Применение электронных форм документации</i> <i>Участие в цифровизации образовательного процесса</i> <i>Освоение новых технологий. в сфере ИКТ</i> <i>Взаимодействие с родителями через цифровые платформы</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Использование Google Forms/Excel для сбора данных (анкетирование родителей, мониторинг развития детей) – не менее 2 форм в месяц. ✓ Перевод отчетности в цифровой формат (PDF, таблицы, шаблоны, автосводки) – отсутствие бумажных дубликатов. ✓ Проведение занятий с использованием интерактивных программ (прим. Smart Notebook, Miro, LearningApps.org, Canva, Lego, виртуальные экскурсии...) – 1–2 занятия в неделю. ✓ Создание цифровых портфолио воспитанников (Google Sites, Padlet) – наличие у 80% детей группы. ✓ Использование мобильных приложений для фиксации достижений детей (например, «Seesaw») – обновление 1-2 раза в месяц ✓ Прохождение курсов по цифровым инструментам («Цифровая грамотность педагога») Участие в вебинарах. ✓ Ведение группы/чата в мессенджерах (VK мессенджер, ИКОП Сферум) или соцсетях (VK, Одноклассники) – ежедневная активность. ✓ Рассылка новостей через email-сервисы – 1 рассылка в месяц. 	3	ежемесячно
<p>2. Работа в объединениях педагогов</p>	<p><i>Участие в деятельности профессиональных педагогических объединений;</i> <i>Выступления на методических и педагогических мероприятиях разного уровня в зависимости от объема и значимости;</i> <i>Участие в работе комиссий, экспертных групп.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Руководство, участие, активность в деятельности ППО, проектных командах, комиссиях (МО, творческие и рабочие группы, ППк, мониторинговая группа, экспертные группы) в зависимости от объема работы – до 5 баллов ✓ Рабочие материалы (презентации, тексты, конспекты мастер-классов, занятий, протоколы заседаний, сертификаты и свидетельства участников, таблица участия, оценочные листы, аналитические материалы) – до 3 баллов 	6	ежемесячно

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ – воспитатель

Критерии оценки результативности качества труда работников учреждения	Условия		Баллы (предельное количество баллов)	Периодичность
	параметры	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;				
1. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	<i>Применение электронных форм документации</i> <i>Участие в цифровизации образовательного процесса</i> <i>Освоение новых технологий. в сфере ИКТ</i> <i>Взаимодействие с родителями через цифровые платформы</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Использование Google Forms/Excel для сбора данных (анкетирование родителей, мониторинг развития детей) – не менее 2 форм в месяц. ✓ Перевод отчетности в цифровой формат (PDF, таблицы, шаблоны, автосводки) – отсутствие бумажных дубликатов. ✓ Проведение занятий с использованием интерактивных программ (прим. Smart Notebook, Miro, LearningApps.org, Canva, Lego, виртуальные экскурсии...) – 1–2 занятия в неделю. ✓ Создание цифровых портфолио воспитанников (Google Sites, Padlet) – наличие у 80% детей группы. ✓ Использование мобильных приложений для фиксации достижений детей (например, «Seesaw») – обновление 1-2 раза в месяц ✓ Прохождение курсов по цифровым инструментам («Цифровая грамотность педагога») Участие в вебинарах. ✓ Ведение группы/чата в мессенджерах (ВК мессенджер, ИКОП Сферум) или соцсетях (ВК, Одноклассники) – ежедневная активность. ✓ Рассылка новостей через email-сервисы – 1 рассылка в месяц. 	3	ежемесячно
2. Работа в объединениях педагогов	<i>Участие в деятельности профессиональных педагогических объединений;</i> <i>Выступления на методических и педагогических мероприятиях разного уровня в зависимости от объема и значимости;</i> <i>Участие в работе комиссий, экспертных групп.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Руководство, участие, активность в деятельности ППО, проектных командах, комиссиях (МО, творческие и рабочие группы, ППк, мониторинговая группа, экспертные группы) в зависимости от объема работы – до 5 баллов ✓ Рабочие материалы (презентации, тексты, конспекты мастер-классов, занятий, протоколы заседаний, сертификаты и свидетельства участников, таблица участия, оценочные листы, аналитические материалы) – до 3 баллов 	6	ежемесячно

<p>3. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого – педагогического сопровождения воспитанников.</p>	<p><i>Системность проведения мониторинга развития детей</i> <i>Эффективность психолого-педагогической поддержки</i> <i>Формирование культуры общения</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Регулярное проведение диагностики развития, усвоения детьми образовательной программы по утвержденным методикам (мониторинг) – до 3 баллов ✓ Ведение индивидуальных карт развития (дневников наблюдения) на каждого воспитанника с динамикой – 2 балла ✓ Разработка персонифицированных маршрутов развития для детей с ОВЗ и особыми потребностями (не усваивающие ОП, одаренные...) в зависимости от объема – до 2 баллов ✓ Проведение индивидуальных занятий для нуждающихся детей, коммуникативных тренингов (не менее 1 раза в неделю) - до 2 баллов ✓ Положительная динамика в решении выявленных проблем (по результатам повторной диагностики) - 2 балла ✓ Отсутствие конфликтных ситуаций в группе, требующих вмешательства администрации (или их успешное разрешение), отсутствие жалоб, отрицательных оценок, отзывов со стороны родителей, общественности – 1 балл 	<p>5</p>	<p>2 раза в год Ежемесячно 1 раз в год Ежемесячно 1 раз в год Ежемесячно</p>
<p>4. Наставничество</p>	<p><i>Системность работы с наставляемыми</i> <i>Документальное сопровождение</i> <i>Передача профессионального опыта</i> <i>Включение в реальную педагогическую практику</i> <i>Достижения подопечного</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Наличие утвержденного индивидуального плана наставничества ✓ Ведение журнала (дневника) наставника с записями о встречах, подготовка итогового отчета с анализом результатов, оформление характеристики-рекомендации для подопечного ✓ Проведение не менее 1 открытого занятия/мероприятия в месяц для демонстрации педагогических технологий ✓ Совместная разработка и/или проведение мероприятия с наставляемым ✓ Анализ и коррекция занятий молодого специалиста с письменными рекомендациями ✓ Успешное прохождение адаптационного периода (по итогам анкетирования) ✓ Участие подопечного в конкурсах/методических мероприятиях (1+ за год) ✓ Положительная оценка деятельности со стороны администрации (в справке) 	<p>5</p>	<p>ежемесячно за 1 педагога</p>

<p>5. Работа с семьями воспитанников</p>	<p><i>Организация и проведение мероприятий для семей воспитанников, родительских гостиных, анкетирование, информирование родителей, законных представителей, представителей общественности о результатах образовательно-воспитательного процесса, достижениях детей. Нетрадиционные формы работы с родителями, организация консультативной помощи родителям</i></p> <p><i>Организация своевременной оплаты родителями содержания ребенка в детском саду</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Качественная подготовка и проведение родительских гостиных (полное проведение с презентацией) – до 2 баллов ✓ Проведение совместных мероприятий с родителями (клубные формы работы с родителями, открытые занятия, совместные соревнования, праздники, выставки, встречи, экскурсии, походы...) – 1 балл за каждое проведенное совместно мероприятие. ✓ Уголки родителей, информационные ширмы, папки-передвижки (качество, актуальность, своевременная обновляемость) – 1 балл ✓ Работа с родителями по обеспечению детей культурно-досуговыми мероприятиями, оценке и улучшению качества работы ДОУ, организации взаимодействия с мед.организацией – до 2 баллов. ✓ Отсутствие задолженности по родительской оплате за дет.сад: оплата от 80% до 100% – до 3 баллов; ✓ Отсутствие задолженности по родительской оплате за платные услуги: оплата от 80% до 100% – до 3 баллов. 	<p style="text-align: center;">12</p>	<p style="text-align: center;">ежемесячно</p>
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
<p>6. Эффективная реализация образовательного процесса, в том числе его коррекционной составляющей</p>	<p><i>Выстраивание воспитательно-образовательного (коррекционного) процесса в соответствии с образовательной программой. Результативность и качество подготовки образовательной деятельности. Проведение образовательной деятельности высокого качества. Взаимодействие со специалистами. Организация и проведение отчетных мероприятий ДОУ, показывающих результаты образовательного процесса, достижения детей</i></p> <p><i>Достижения детей. Участие в конференциях, выставках, конкурсах, соревнованиях, смотрах различного уровня.</i></p> <p><i>Качественная организация развивающей предметно-пространственной среды.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие замечаний административного персонала, старшего воспитателя, мониторинговой группы к созданию условий осуществления образовательной деятельности (РППС к ООД, организация деятельности детей в РППС для проявления инициативы и самостоятельности, результаты вовлеченности родителей в образовательный процесс) – до 3 баллов ✓ Совместная воспитательно – образовательная деятельность со специалистами – до 2 баллов ✓ Отсутствие замечаний административного персонала, старшего воспитателя, мониторинговой группы по проведению воспитательно-образовательного процесса (качество проведения ООД, применение элементов современных методик, программ, технологий, качество итоговых мероприятий (выставки, мини-музеи, ярмарки) – до 5 баллов ✓ Сложность и напряженность при реализации образовательной деятельности (высокая активность в реализации текущего плана, проведение отчетных мероприятий, открытой образовательной деятельности) – до 2 баллов ✓ Уровень участия, % участвующих от общего числа воспитанников, призовое место – до 2 баллов ✓ Соответствие развивающей предметно-пространственной среды в групповой комнате и других помещениях группового пространства требованиям стандарта, комплексно-тематическому планированию, ежедневное усложнение, обогащение, создание 	<p style="text-align: center;">14</p>	<p style="text-align: center;">ежемесячно</p>

<p>6. Организация работы по укреплению здоровья воспитанников.</p>	<p><i>Ежедневное проведение закаливающих и оздоровительных процедур. Мониторинг здоровья Своевременное информирование руководителя о происшествии с обучающимися, повлекшими причинение вреда их жизни и здоровью Снижение заболеваемости Посещаемость</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проведение артикуляционной гимнастики, солевого закаливания, гимнастики после сна – до 3 баллов ✓ Анализ заболеваемости – до 5 баллов ✓ Анализ посещаемости (посещаемость свыше 70% и более) – до 5 баллов ✓ Отсутствие жалоб и замечаний (по санитарному состоянию групповых помещений, соблюдение температурного режима, проветривание, обеззараживание воздуха групп - 1 балл, отсутствие травм, случаев сокрытия происшествий с обучающимися) – 1 балл 	<p style="text-align: center;">20</p>	<p style="text-align: center;">ежемесячно</p>
<p><i>Соблюдение структуры проведения прогулок, качество организации всех видов детской деятельности на прогулке. Соблюдение правил выхода на прогулку и возвращения с прогулки.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Анализ соблюдения правил выхода детей на прогулку и возвращения с прогулки, время пребывания на прогулке – 1 балл ✓ Сложность и напряженность при выполнении работы, связанной с культурно-гигиеническими навыками – 2 балла ✓ Оценка качества проведения прогулки, с соблюдением структуры организация активной самостоятельной детской деятельности на прогулке – 2 балла ✓ Качественная предметно-пространственная среда с обеспечением наполнения различными атрибутами и игрушками, обеспечение дидактическими материалами к подвижным играм, учет индивидуальных особенностей, целесообразность выносного материала, соответствие комплексно-тематическому планированию – 1 балл 			
<p>7. Формирование социального опыта воспитанников</p>	<p><i>Организация социально значимой деятельности Участие в подготовке культурно-массовых развлекательных и спортивных мероприятий Расширение социального окружения воспитанников Участие в благоустройстве территории ДООУ, города...</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проведение благотворительных акций, помощь природе, животным, взаимодействие с другими поколениями и пр.) ✓ Участие группы в 2+ мероприятиях детского сада с социальной направленностью (праздники, конкурсы, выставки) ✓ Отсутствие воспитанников, состоящих на внутреннем учете ДООУ, КДН. Защита их прав, подготовка характеристик, представлений. ✓ Анализ качества проведения экскурсий и целевых прогулок согласно возрасту детей и требованиям программы – до 2 баллов ✓ Встречи с интересными людьми разных профессий ✓ Участие в совместных мероприятиях с другими группами/ДООУ ✓ Субботники, озеленение, поддержание участка группы с учётом санитарно-гигиенических норм, благоустройство участка согласно сезона, ведение ремонтных работ (в зависимости от объема) – до 9 баллов ✓ Исполнение ролей, участие в спартакиадах, акциях, помощь в оформлении помещения, высокий уровень загруженности в мероприятии – до 5 баллов. ✓ Руководство, организация, участие в трудовых советах, комиссиях, марафонах, спартакиадах, КВН, другой общественной работе – до 5 баллов 	<p style="text-align: center;">20</p>	<p style="text-align: center;">ежемесячно</p>

Выплаты за качество выполняемых работ

<p>8. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью. Участие в инновационной деятельности</p>	<p><i>Реализация утвержденных проектов и образовательных программ (за исключением основных рабочих программ) Разработка, сопровождение и внедрение авторских материалов, проектов и программ.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Ведение клубной работы – 1 балл</u> за каждое занятие ✓ Ведение логоритмики, психогимнастики, нейрологоритмики, Звковички, Наш город Кординск и пр. программ на постоянной основе (с включением в расписание ООД) - <u>1 балл</u> за каждое занятие ✓ Наличие авторских материалов и программ воспитания и обучения, материалов проектов, экспертных оценок, отзывов, рецензий, презентация содержания авторских программ и проектов и их результативности (рабочие материалы) – <u>до 5 баллов</u> 	5	ежемесячно
	<p><i>Участие в конкурсах профессионального мастерства.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Призовое место в профессиональных конкурсах и фестивалях, других мероприятиях 	5	
	<p><i>Обобщение, презентация и тиражирование опыта</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Публикации, статьи, в СМИ на уровне района, на официальном сайте ДООУ в зависимости от рейтинга, педагогической ценности – <u>до 2 баллов</u> ✓ Публикации в электронных изданиях, сети интернет, форумах и т.д. – <u>до 3 баллов</u> ✓ Публикации в специализированных тиражируемых печатных изданиях (методические сборники, пособия, периодические издания) – <u>до 5 баллов</u> ✓ Публикации сборников в ДООУ – <u>до 5 баллов</u> (в зависимости от объема и содержания). 	5	

Итого: 100 баллов

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ – специалисты (муз. руководитель, инструктор по ФИЗО, воспитатель ИЗО, педагог-психолог, учитель – логопед, учитель – дефектолог, воспитатель оздоровительного комплекса).

Критерии оценки результативности качества труда работников учреждения	Условия		Баллы (предельное количество баллов)	Периодичность
	параметры	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;				
1. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	<i>Применение электронных форм документации Участие в цифровизации образовательного процесса Освоение новых технологий. в сфере ИКТ Взаимодействие с родителями через цифровые платформы</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Использование Google Forms/Excel для сбора данных (анкетирование родителей, мониторинг развития детей) – не менее 2 форм в месяц. ✓ Перевод отчетности в цифровой формат (PDF, таблицы, шаблоны, автосводки) – отсутствие бумажных дубликатов. ✓ Проведение занятий с использованием интерактивных программ (прим. Smart Notebook, Miro, LearningApps.org, Canva, Lego, виртуальные экскурсии...) – 1–2 занятия в неделю. ✓ Создание цифровых портфолио воспитанников (Google Sites, Padlet) – наличие у 80% детей группы. ✓ Использование мобильных приложений для фиксации достижений детей (например, «Seesaw») – обновление 1-2 раза в месяц ✓ Прохождение курсов по цифровым инструментам («Цифровая грамотность педагога») Участие в вебинарах. ✓ Ведение группы/чата в мессенджерах (ВК мессенджер, ИКОП Сферум) или соцсетях (ВК, Одноклассники) – ежедневная активность. ✓ Рассылка новостей через email-сервисы – 1 рассылка в месяц. 	3	ежемесячно
2. Работа в объединениях педагогов	<i>Участие в деятельности профессиональных педагогических объединений; Выступления на методических и педагогических мероприятиях разного уровня; Участие в работе комиссий, экспертных групп.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Руководство, участие, активность в деятельности ППО, проектных командах, комиссиях (МО, творческие и рабочие группы, ППк, мониторинговая группа, экспертные группы) в зависимости от объема работы – до 5 баллов ✓ Рабочие материалы (презентации, тексты, конспекты мастер-классов, занятий, протоколы заседаний, сертификаты и свидетельства участников, таблица участия, оценочные листы, аналитические материалы) в зависимости от объема и значимости – до 3 баллов 	6	ежемесячно

<p>3. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого – педагогического сопровождения воспитанников</p>	<p><i>Системность проведения мониторинга развития детей</i> <i>Эффективность психолого-педагогической поддержки</i> <i>Формирование культуры общения</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Регулярное проведение диагностики развития, усвоения детьми образовательной программы по утвержденным методикам (мониторинг) – до 5 баллов ✓ Ведение индивидуальных карт развития (дневников наблюдения) на каждого воспитанника с динамикой – 2 балла ✓ Разработка персонифицированных маршрутов развития для детей с ОВЗ и особыми потребностями (не усваивающие ОП, одаренные..) в зависимости от объема – до 2 баллов ✓ Проведение индивидуальных занятий для нуждающихся детей, коммуникативных тренингов (не менее 1 раза в неделю) - до 5 баллов ✓ Положительная динамика в решении выявленных проблем (по результатам повторной диагностики) - до 5 баллов ✓ Увеличенный объем работы с документацией по формированию группы компенсирующей направленности – 3 балла ✓ Отсутствие конфликтных ситуаций, требующих вмешательства администрации (или их успешное разрешение), отсутствие жалоб, отрицательных оценок, отзывов со стороны родителей, общественности – 1 балл 	<p style="text-align: center;">14</p>	<p>2 раза в год Ежемесячно</p> <p>1 раз в год</p> <p>Ежемесячно</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в 2 года</p> <p>Ежемесячно</p>
<p>4. Наставничество</p>	<p><i>Системность работы с наставляемыми</i> <i>Документальное сопровождение</i> <i>Передача профессионального опыта</i> <i>Включение в реальную педагогическую практику</i> <i>Достижения подопечного</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Наличие утвержденного индивидуального плана наставничества ✓ Ведение журнала (дневника) наставника с записями о встречах, подготовка итогового отчета с анализом результатов, оформление характеристики-рекомендации для подопечного ✓ Проведение не менее 1 открытого занятия/мероприятия в месяц для демонстрации педагогических технологий ✓ Совместная разработка и/или проведение мероприятия с наставляемым ✓ Анализ и коррекция занятий молодого специалиста с письменными рекомендациями ✓ Успешное прохождение адаптационного периода (по итогам анкетирования) ✓ Участие подопечного в конкурсах/методических мероприятиях (1+ за год) ✓ Положительная оценка деятельности со стороны администрации (в справке) 	<p style="text-align: center;">5</p>	<p>ежемесячно за 1 педагога</p>

<p>5. Работа с семьями воспитанников</p>	<p><i>Организация и проведение мероприятий для семей воспитанников, родительских гостиных, анкетирование, информирование родителей, законных представителей, представителей общественности о результатах образовательно-воспитательного процесса, достижениях детей. Нетрадиционные формы работы с родителями</i> <i>Участие в консультационно-педагогической работе с родителями, педагогами, уголками).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Качественная подготовка и проведение родительских гостиных (полное проведение с презентацией) – до 2 баллов ✓ Проведение совместных мероприятий с родителями (клубные формы работы с родителями, открытые занятия, совместные соревнования, праздники, выставки, встречи, экскурсии, походы...) – 1 балл за каждое проведенное совместно мероприятие. ✓ Уголки родителей, информационные ширмы, папки-передвижки (качество, актуальность, своевременная обновляемость) – 1 балл ✓ Работа с родителями по обеспечению детей культурно-досуговыми мероприятиями, оценке и улучшению качества работы ДОУ, организации взаимодействия с мед.организацией, ТПМПК – до 2 баллов. ✓ Проведение мероприятий с родителями, педагогами, специалистами (количество консультаций) – до 4 баллов. 	<p>10</p>	<p>ежемесячно</p>
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>				
<p>6. Эффективная реализация образовательного процесса, в том числе его коррекционной составляющей</p>	<p><i>Выстраивание воспитательно-образовательного (коррекционного) процесса в соответствии с образовательной программой. Результативность и качество подготовки образовательной деятельности.</i> <i>Проведение образовательной деятельности высокого качества. Взаимодействие со специалистами.</i> <i>Организация и проведение отчетных мероприятий ДОУ, показывающих результаты образовательного процесса, достижения детей</i></p> <p><i>Достижения детей. Участие в конференциях, выставках, конкурсах, соревнованиях, смотрах различного уровня.</i></p> <p><i>Качественная организация развивающей предметно-пространственной среды.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие замечаний административного персонала, старшего воспитателя, мониторинговой группы к созданию условий осуществления образовательной деятельности (РППС к ООД, организация деятельности детей в РППС для проявления инициативы и самостоятельности, результаты вовлеченности родителей в образовательный процесс) – до 3 баллов ✓ Совместная воспитательно – образовательная деятельность с педагогами и специалистами – до 2 баллов ✓ Отсутствие замечаний административного персонала, старшего воспитателя, мониторинговой группы по проведению воспитательно-образовательного процесса (качество и результативность проведения ООД, применение элементов инновационных методик, программ, технологий) – до 5 баллов ✓ Сложность и напряженность при реализации образовательной деятельности (высокая активность в реализации текущего плана, проведение отчетных мероприятий, открытой образовательной деятельности) – до 2 баллов ✓ Уровень участия, % участвующих от общего числа воспитанников, призовое место – до 2 баллов ✓ Соответствие развивающей предметно-пространственной среды для детей в кабинетах (залах) требованиям стандарта, комплексно-тематическому планированию, усложнение, изменение, обогащение, создание новых пособий и материалов – до 5 баллов 	<p>14</p>	<p>ежемесячно</p>

6. Организация работы по укреплению здоровья воспитанников.	<p>Проведение оздоровительных мероприятий, приобщение воспитанников к ЗОЖ</p> <p>Мониторинг здоровья</p> <p>Своевременное информирование руководителя о происшествии с обучающимися, повлекшими причинение вреда их жизни и здоровью</p> <p>Посещаемость</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проведение оздоровительных мероприятий, мероприятий, проектов по формированию ЗОЖ – <u>1 балл</u> за каждое проведенное мероприятие ✓ Анализ посещаемости индивидуальных занятий (по журналу) (посещаемость свыше 70% и более) – <u>до 5 баллов</u> ✓ Отсутствие жалоб и замечаний (по санитарному состоянию залов (кабинетов), соблюдение температурного режима, проветривание, обеззараживание воздуха - <u>1 балл</u>, отсутствие травм, случаев сокрытия происшествий с обучающимися) – <u>1 балл</u> 	13	ежемесячно
	<p>Регулярное применение здоровьесберегающих технологий</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Использование здоровьесберегающих технологий в коррекционно-развивающей работе (утренняя гимнастика, физминутки, динамические паузы, релаксационные техники, пальчиковая гимнастика, артикуляционной гимнастики, закаливающие процедуры, массаж и пр.) – <u>до 5 баллов</u> 		
7. Формирование социального опыта воспитанников	<p>Организация социально значимой деятельности</p> <p>Участие в подготовке культурно-массовых развлекательных и спортивных мероприятий</p> <p>Расширение социального окружения воспитанников</p> <p>Участие в благоустройстве территории ДОУ, города...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проведение благотворительных акций, помощь природе, животным, взаимодействие с другими поколениями и пр.) ✓ Участие детей в 2+ мероприятиях детского сада с социальной направленностью (праздники, конкурсы, выставки) ✓ Защита прав воспитанников, в т.ч. стоящих на учете ДОУ, КДН, подготовка характеристик, представлений. ✓ Анализ качества проведения экскурсий и целевых прогулок согласно возрасту детей и требованиям программы – <u>до 2 баллов</u> ✓ Встречи с интересными людьми разных профессий ✓ Организация и участие в совместных мероприятиях с другими ДОУ, соц. партнерами ✓ Субботники, озеленение, поддержание участка группы с учётом санитарно-гигиенических норм, благоустройство участка согласно сезона, ведение ремонтных работ (в зависимости от объема) – <u>до 9 баллов</u> ✓ Исполнение ролей, участие в спартакиадах, акциях, помощь в оформлении помещения, высокий уровень загруженности в мероприятии – <u>до 5 баллов</u>. ✓ Руководство, организация, участие в трудовых советах, комиссиях, марафонах, спартакиадах, КВН и другой общественной работе – <u>до 5 баллов</u> 	20	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				

8. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью. Участие в инновационной деятельности	Реализация утвержденных проектов и образовательных программ (за исключением основных рабочих программ) Разработка, сопровождение и внедрение авторских материалов, проектов и программ.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ведение клубной работы – <u>1 балл</u> за каждое занятие ✓ Ведение логоритмики, психогимнастики, нейрологоритмики, Звковички, Наш город Кординск и пр. программ на постоянной основе (с включением в расписание ООД) - <u>1 балл</u> за каждое занятие ✓ Наличие авторских материалов и программ воспитания и обучения, материалов проектов, экспертных оценок, отзывов, рецензий, презентация содержания авторских программ и проектов и их результативности (рабочие материалы) – <u>до 5 баллов</u> 	5	ежемесячно
	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Призовое место в профессиональных конкурсах и фестивалях, других мероприятиях 	5	
	Обобщение, презентация и тиражирование опыта	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Публикации, статьи, в СМИ на уровне района, на официальном сайте ДОУ в зависимости от рейтинга, педагогической ценности – <u>до 2 баллов</u> ✓ Публикации в электронных изданиях, сети интернет, форумах и т.д. – <u>до 3 баллов</u> ✓ Публикации в специализированных тиражируемых печатных изданиях (методические сборники, пособия, периодические издания) – <u>до 5 баллов</u> ✓ Публикации сборников в ДОУ – <u>до 5 баллов</u> (в зависимости от объема и содержания). 	5	

Итого: 100 баллов

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ – старший воспитатель (методист, старший методист).

Критерии оценки результативности качества труда работников учреждения	Условия		Баллы (предельное количество баллов)	Периодично
	параметры	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;				
1. Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических работников	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Одна оформленная программа, технология, один метод у педагогических работников – <u>10 баллов</u> ✓ Более одной оформленной программы, технологии, метода у педагогических работников – <u>15 баллов</u> 	15	ежемесячн
	Создание условий для осуществления образовательного процесса по реализуемым программам, методам, технологиям	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Наличие методического пакета пособий, стимульного, игрового и практического материала для педагогической деятельности ✓ Пополнение развивающего пространства групп, кабинетов, макросреды современным оборудованием, игровыми и методическими материалами, пособиями. ✓ Своевременная и качественная помощь педагогам в организации современного образовательного пространства 	10	ежемесячн
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2. Полнота реализации программы деятельности учреждения (Программа развития, ООП, АООП)	<i>Ведение профессиональной документации. Разработка и реализация плана работы ДОУ, плана методической работы</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 100% выполнение плана методической работы – <u>до 10 баллов</u> ✓ Своевременное и качественное предоставление отчетной документации – <u>до 5 баллов</u> 	15	ежемесячн
3. Непрерывное собственное профессиональное образование	<i>Повышение профессиональной квалификации</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Участие в профессиональном конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> Муниципального уровня – <u>2 балла</u> Регионального уровня – <u>3 балла</u> Федерального уровня – <u>10 баллов</u> ✓ Руководство, участие, активность в деятельности ППО, проектных командах, комиссиях (МО, творческие и рабочие группы, ППк, мониторинговая группа, экспертные группы) в зависимости от объема работы – <u>до 5 баллов</u> 	15	ежемесячн

4. Участие в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	Уровень профессионального мастерства	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Победа в профессиональном конкурсе – 10 баллов ✓ Подготовка победителя профессионального конкурса – до 5 баллов 	15	ежемесячн
Выплаты за качество выполняемых работ				
5. Разработка проектов, методических материалов	Разработка, сопровождение и внедрение авторских материалов, проектов и программ. Обобщение и представление педагогического опыта	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Наличие собственных проектов, методических материалов – до 5 баллов ✓ Наличие изданной публикации, представленной в СМИ, на официальном сайте ДОУ, сборника методических материалов – до 5 баллов ✓ Личное выступление на конференциях, семинарах – до 5 баллов ✓ Организация и подготовка педагогов к выступлениям на научно-практических конференциях городского, районного, межрайонного и краевого масштаба, районных методических объединениях – до 5 баллов 	20	ежемесячн
6. Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Участие в подготовке и проведении мероприятий по оценке и повышению квалификации педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Участие в работе экспертной комиссии, жюри, профессиональных педагогических объединений, сообществ городского, районного, межрайонного и краевого уровня – до 5 баллов ✓ Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий – до 5 баллов 	5	ежемесячн
7. Организация и проведение отчетных мероприятий ДОУ, показывающих результаты образовательного процесса, достижения детей для родителей, общественности, педагогического сообщества города и района	Дни открытых дверей, <u>открытые</u> занятия, утренники, праздники, семинары, другие мероприятия...	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Наличие мероприятий, качественная организация ✓ Качественный контроль по подготовке мероприятий. ✓ Организация съемок мероприятий, своевременное информирование родителей через родительские уголки, сайт ДОУ о проведенных мероприятиях ✓ Отчеты по мероприятиям ✓ Организация обратной связи. 	5	ежемесячн

Итого: 100 баллов

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Учебно-вспомогательный персонал			
специалист по кадрам, документовед, системный администратор, контрактный управляющий, младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	10
	Взаимодействие с учреждениями района, города, края, в том числе работа с филиалами	отсутствие замечаний	10
	Выполнение оперативных работ	своевременное выполнение оперативных задач, поставленных администрацией учреждения	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление социально-правового сопровождения участников образовательного процесса	отсутствие замечаний надзорных органов, руководителей, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	15
	Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами: пенсионного и социального страхования, обязательного медицинского	своевременное выполнение поставленных задач и оперативное реагирование на запросы органов государственной власти и внебюджетных фондов	15

	страхования		
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	отсутствие предписаний надзорных органов	10
		отсутствие замечаний администрации учреждения	10
Обслуживающий персонал			
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	отсутствие предписаний надзорных органов	20
		устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	отсутствие заболевших обучающихся, воспитанников	5
		отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	отсутствие предписаний надзорных органов	20
отсутствие замечаний администрации учреждения		5	
Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, кухонный работник, вахтер, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож, вахтер, грузчик, уборщик служебных помещений,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы, проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий и аварийных ситуаций, выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения:	
		5 часов в месяц	10
		10 часов в месяц	20
	15 часов в месяц	30	

швея, плотник, калькулятор, кассир	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	отсутствие предписаний надзорных органов	5
		устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	отсутствие предписаний надзорных органов	5	

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 4

Размер персональных выплат работникам Учреждения

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный 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>	5000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <3>	3500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <3>	1750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <3>	1750 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 краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1750 рублей
3	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2500 рублей
	первой квалификационной категории	1500 рублей

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).

Приложение № 5

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧЕРЕЖДЕНИЯ

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень	10
	уровень учреждения	5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	10
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современные формы работы и нестандартные методы организации труда	20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20
Результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	региональном уровне	20
	муниципальном уровне	10
уровне учреждения	5	

Приложение № 6

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1. Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) (далее – надзорных органов), срок устранения которых истек	9 %
	отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
	отсутствие письменных претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	13 %
	выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2. Обеспечение развития учреждения	организация деятельности региональной (базовой) площадки, регионального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)	9 %
	организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5 %
	организация участия педагогов в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5 %
	наличие практик наставничества	5 %
	участие обучающихся в мероприятиях на муниципальном и региональном уровнях (при осуществлении образовательной деятельности по адаптированным основным общеобразовательным программам)	5 %
выплаты за качество выполняемых работ		
3. Результативность деятельности учреждения	все обучающиеся 6-11 классов включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию	9 %
	не менее 30 % обучающихся вовлечены в добровольческую и общественную деятельность	5 %
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

Заместитель заведующего по ВМР

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Периодичность
	параметры	индикатор		
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1. обеспечение стабильного функционирования учреждения	Соблюдение образовательных стандартов и программ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек – <u>5%</u> ✓ отсутствие травм, несчастных случаев – <u>5%</u> ✓ отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения; 100% выполнение календарного плана и календарного графика образовательной деятельности – <u>9%</u> ✓ своевременное и качественное предоставление отчетной документации – <u>5%</u> 	24	ежемесячно
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2. обеспечение развития учреждения	Создание условий для обеспечения образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> ✓ организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне – <u>5%</u> ✓ организация участия обучающихся в мероприятиях на муниципальном и региональном уровнях – <u>5%</u> ✓ не менее 50% педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» – <u>9%</u> 	19	ежемесячно

выплаты за качество выполняемых работ				
3. результативность деятельности учреждения	Высокий уровень педагогического мастерства, результаты педагогической и коррекционно – педагогической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> ✓ не менее 25 % обучающихся вовлечены в проектную и исследовательскую деятельность – <u>5%</u> ✓ выполнение плана по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации – <u>5%</u> ✓ отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций – <u>5%</u> ✓ не менее 60% родителей являются активными участниками общесадовых мероприятий – <u>4%</u> ✓ высокие результаты педагогической и коррекционно-педагогической деятельности (анализ усвоения обучающимися образовательных программ, анализ динамики коррекционно – развивающей деятельности с детьми с ОВЗ) – <u>5%</u> ✓ организация инновационной деятельности (разработаны и реализуются программы и проекты) – <u>5%</u> 	29	<p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p> <p>1-2 раза в год</p> <p>ежемесячно</p>

Заместитель заведующего по АХР

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Периодичность
	параметры	индикатор		
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1. обеспечение стабильного функционирования учреждения	Поддержание объектов инфраструктуры в состоянии, соответствующем требованиям ФГОС ДО и СанПиН	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек (акт проверки надзорного органа без замечаний/с устраненными замечаниями) – <u>5%</u> ✓ поддержание зданий и территории ДОУ в образцовом состоянии (акты, протоколы осмотров, фотофиксация состояния помещений, территории до и после благоустроительных работ; отсутствие травм, несчастных случаев, связанных с неудовлетворительным состоянием оборудования, помещений или территории) – <u>5%</u> ✓ обеспечение 100% работоспособности систем жизнеобеспечения: отопление, водоснабжение, канализация, вентиляция (журналы осмотра и ремонта инженерных систем; отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения, отсутствие ЧС) – <u>9%</u> ✓ своевременное и качественное предоставление отчетной документации – <u>5%</u> 	24	ежемесячно

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

<p>2. обеспечение развития учреждения</p>	<p>Реализация проектов модернизации и развития</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ выполнение плана ремонтных работ в установленные сроки (наличие актов выполненных работ и ввода объектов в эксплуатацию) – <u>2%</u> ✓ ввод в эксплуатацию нового оборудования или объектов инфраструктуры (отчет о выполнении сметы расходов); успешное проведение мероприятий по ресурсосбережению (установка счетчиков, светодиодных светильников...) с подтвержденным экономическим эффектом (акт о проведении аудита с положительной динамикой) – <u>5%</u> 	<p align="center">7</p>	<p align="center">ежемесячно</p>
	<p>Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ привлечение внебюджетных средств (спонсорская помощь, гранты) для развития материальной базы (договоры о спонсорской помощи, выписки о поступлении средств) – <u>3%</u> ✓ экономия бюджетных средств при закупках (проведение конкурентных процедур, выбор оптимальных поставщиков) без потери качества (протоколы закупочных комиссий с обоснованием выбора поставщика) – <u>2%</u> ✓ своевременное и целевое освоение выделенных средств (отчет от бухгалтерии об освоении средств за отчетный период, отсутствие неиспользованных остатков) – <u>3%</u> 	<p align="center">8</p>	<p align="center">ежемесячно</p>
	<p>Внедрение современных технологий управления хозяйственной деятельностью (цифровизация)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ внедрение электронного документооборота в хозяйственной деятельности (например, цифровой склад, система учета заявок на ремонт) – <u>2%</u> ✓ организация новых технологических решений, использование программ для планирования и контроля хозяйственных работ (например, системы видеонаблюдения с функцией аналитики, 1С, специализированные сервисы и платформы...) – <u>2%</u> 	<p align="center">4</p>	<p align="center">ежемесячно</p>

выплаты за качество выполняемых работ

3. результативность деятельности учреждения	Создание условий для реализации образовательных программ (в соответствии с ФГОС ДО)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Материальная среда (группы, кабинеты, территория) соответствует требованиям ФГОС ДО (акт готовности ДОУ к новому учебному году без замечаний по оснащению РППС, положительные отзывы в рамках внутреннего аудита среды, наличие в группах современного оборудования, закупленного и введенного в эксплуатацию) – <u>5%</u> ✓ Успешное прохождение ДОУ значимых проверок и процедур (положительное заключение по итогам проверки готовности ДОУ к учебному году; высокие баллы при участии ДОУ в конкурсных отборах, где оценивалось состояние инфраструктуры) – <u>10%</u> 	15	ежемесячно
	Обеспечение сохранности имущества	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Создание условий, гарантирующих сохранность материальных ценностей (акт инвентаризации, списание с минимальным уровнем потерь материальных ценностей) 	4	ежемесячно
	Повышение эффективности хозяйственной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие (сокращение) количества обоснованных жалоб от сотрудников и родителей на работу хозяйственной службы (сравнение с предыдущим периодом). 	5	ежемесячно
	Удовлетворенность внутренних и внешних потребителей	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Созданные условия оцениваются положительно сотрудниками и родителями (результаты внутреннего анонимного опроса педагогов об условиях труда и состоянии материальной базы (доля положительных оценок не менее 85%) – <u>2%</u> ✓ Отсутствие жалоб от родителей в вышестоящие органы (Учредителю, прокуратуру, министерство образования) на условия пребывания детей в ДОУ (санитарное состояние, температурный режим) – <u>3%</u> 	5	ежемесячно

Заместитель заведующего по безопасности

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Периодичность
	параметры	индикатор		
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1. обеспечение стабильного функционирования учреждения	Поддержание объектов инфраструктуры в состоянии, соответствующем требованиям безопасности и СанПиН	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек (акт проверки надзорного органа без замечаний/с устраненными замечаниями) – <u>5%</u> ✓ поддержание зданий и территории ДООУ в образцовом состоянии (акты, протоколы осмотров, фотофиксация состояния помещений, территории до и после благоустроительных работ; отсутствие травм, несчастных случаев) – <u>5%</u> ✓ обеспечение 100% работоспособности, эффективности и своевременное обслуживание систем безопасности: технических средств охраны, АПС, тревожной кнопки, системы оповещения и управления эвакуацией, первичных средств пожаротушения, видеонаблюдения (акты проверки МЧС или Росгвардии; договоры на обслуживание технических средств охраны и акты выполненных работ; журналы, схемы оповещения, средства связи; отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения, отсутствие ЧС) – <u>9%</u> ✓ своевременное и качественное предоставление отчетной документации – <u>5%</u> 	24	ежемесячно

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2. обеспечение развития учреждения	Внедрение современных систем безопасности	<ul style="list-style-type: none"> ✓ модернизация системы видеонаблюдения (увеличение зоны покрытия, повышение разрешения камер, установка аналитики) — 100% покрытие критических зон (входы, периметр, пищеблок, посты дежурных). ✓ установка и интеграция новых технических средств (турникеты, СКУД, металлодетекторы, система оповещения при ЧС) ✓ переход на цифровые журналы учета посетителей и проверок — отказ от бумажных носителей. ✓ внедрение системы автоматического оповещения при ЧС (SMS-рассылки, голосовые оповещения) — 100% охват сотрудников. 	5	ежемесячно
	Повышение уровня антитеррористической защищенности и профилактика ЧС	<ul style="list-style-type: none"> ✓ реализация Паспорта безопасности ДОУ, Программ по безопасности — выполнение 100% мероприятий плана ✓ проведение совместных учений с силовыми структурами (МВД, Росгвардия) (акт) ✓ организация практических тренировок по эвакуации — 100% охват персонала, обучающихся и посетителей с положительным заключением (акт, журнал) ✓ разработка и актуализация документации (инструкции, планы) — ежеквартальный аудит 	5	ежемесячно
	Обучение и мотивация персонала	<ul style="list-style-type: none"> ✓ проведение инструктажей и обучения персонала по безопасности, повышение собственного уровня квалификации ✓ организация обучения оказанию первой помощи 	4	ежемесячно
	Взаимодействие с внешними структурами	<ul style="list-style-type: none"> ✓ заключение договоров с охранными предприятиями ✓ участие в рабочих группах по безопасности при органах управления образованием, администрации, участие в совещаниях, комиссиях, семинарах, вебинарах и пр. ✓ проведение совместных проверок с родительским комитетом 	5	ежемесячно

выплаты за качество выполняемых работ

<p>3. результативность деятельности учреждения</p>	<p>Обеспечение безопасности и антитеррористической защищенности. Санитарно-эпидемиологическая безопасность</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ созданы необходимые условия (группы, кабинеты, территория) соответствует требованиям безопасности (акт готовности ДООУ к новому учебному году без замечаний по вопросам безопасности; наличие и полная укомплектованность постов дежурных; наличие и соответствие нормативам путей эвакуации; акарицидная обработка территории, дератизация с наличием актов выполненных работ; исправность и чистота ограждения территории ДООУ, отсутствие несанкционированных входов/выходов; контроль за безопасностью покрытий на прогулочных площадках (отсутствие сколов, острых краев, своевременная замена и обработка песка) – <u>4%</u> ✓ успешное прохождение ДООУ значимых проверок и процедур (положительное заключение по итогам проверки готовности ДООУ к учебному году; высокие баллы при участии ДООУ в конкурсных отборах, где оценивалось состояние инфраструктуры) – <u>9%</u> 	<p align="center">13</p>	<p align="center">ежемесячно</p>
	<p>Повышение качества профилактической работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ все сотрудники и обучающиеся включены в программы по профилактике – <u>4%</u> ✓ снижение количества замечаний по итогам внутренних проверок, отсутствие правонарушений на территории ДООУ – <u>4%</u> 	<p align="center">8</p>	<p align="center">ежемесячно</p>
	<p>Удовлетворенность внутренних и внешних потребителей</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ созданные условия оцениваются положительно сотрудниками и родителями (результаты внутреннего анонимного опроса о безопасных условиях и охране труда (доля положительных оценок не менее 85%) – <u>2%</u> ✓ отсутствие (сокращение) количества обоснованных жалоб от сотрудников и родителей на обеспечение безопасности в ДООУ (сравнение с предыдущим периодом) – <u>5%</u> ✓ отсутствие жалоб от родителей в вышестоящие органы (Учредителю, прокуратуру, министерство образования) на условия безопасного пребывания детей в ДООУ – <u>3%</u> 	<p align="center">8</p>	<p align="center">1 раз в год</p> <p align="center">ежемесячно</p> <p align="center">ежемесячно</p>

Размер персональных выплат руководителю и его заместителям

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный 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 при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ² при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ² при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	5 000 рублей 3 500 рублей 1 750 рублей 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 № 9

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя)

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Дошкольные образовательные учреждения	1,5		