

Приложение № 1 к Коллективному договору  
МАДОУ ЦРР – детский сад

Утверждено  
Председатель ПК МАДОУ ЦРР – детский сад  
 Н.В. Рожкова  
Протокол заседания ПК  
№ 7 от «28» февраля 2020 года

Утверждено  
Заведующий МАДОУ ЦРР – детский сад  
Т.М. Медведева  
Приказ № 9/2 от «02» марта 2020 года



Протокол общего собрания работников  
№ 1 от «28» февраля 2020 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Центр развития ребёнка – детский сад»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад» (далее – Положение), применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад» (далее МАДОУ ЦРР – детский сад).

2. Заработная плата работников МАДОУ ЦРР – детский сад устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в МАДОУ ЦРР – детский сад системой оплаты труда. Система оплаты труда в МАДОУ ЦРР – детский сад устанавливаются на основе настоящего Положения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ ЦРР – детский сад.

3. Фонд оплаты труда в МАДОУ ЦРР – детский сад формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание МАДОУ ЦРР – детский сад утверждается руководителем МАДОУ ЦРР – детский сад по согласованию с Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск в соответствии со структурой, утвержденной Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск, и включает в себя все должности работников МАДОУ ЦРР – детский сад в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАДОУ ЦРР – детский сад, определяются в соответствии с уставом МАДОУ ЦРР – детский сад и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС,

## Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников МАДОУ ЦРР – детский сад устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) муниципальных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ ЦРР – детский сад.

7. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ ЦРР – детский сад учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципальных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников МАДОУ ЦРР – детский сад предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников МАДОУ ЦРР – детский сад производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Заведующий МАДОУ ЦРР – детский сад:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание на работников МАДОУ ЦРР – детский сад, тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же МАДОУ ЦРР – детский сад помимо своей основной работы;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАДОУ ЦРР – детский сад.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАДОУ ЦРР – детский сад педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в том же МАДОУ ЦРР – детский сад для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же МАДОУ ЦРР – детский сад, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников при условии, что педагогические работники, для которых МАДОУ ЦРР – детский сад является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МАДОУ ЦРР – ДЕТСКИЙ САД

15. Оплата труда работников МАДОУ ЦРР – детский сад включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

16. МАДОУ ЦРР – детский сад в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Примерным положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ ЦРР – детский сад устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. МАДОУ ЦРР – детский сад имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. МАДОУ ЦРР – детский сад имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из

должностей.

20. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ ЦРР – детский сад, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

22. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, а так же руководителей структурных подразделений установлены в Приложении 1, 2, 3 к настоящему Положению.

23. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ ЦРР - детский сад (кроме руководителей), прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (п. 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г.) – на 20 процентов сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

24. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда МАДОУ детский сад 7, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктами 23 настоящего Положения.

25. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

26. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

27. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих" установлены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

28. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

29. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложении № 5,6 к настоящему Положению.

30. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МАДОУ ЦРР – ДЕТСКИЙ САД, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ

31. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МАДОУ ЦРР – детский сад устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

32. Оплата труда руководителя МАДОУ ЦРР – детский сад, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

33. Размер должностного оклада руководителя МАДОУ ЦРР – детский сад определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости МАДОУ ЦРР – детский сад, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск.

34. В городском округе Красноуфимск установлен предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников муниципальных организаций, исходя из особенностей их типов в пределах кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ ЦРР – детский сад (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового

обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Муниципальный орган управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск как главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала (не более 40 процентов) в годовом фонде оплаты труда муниципальных организаций в соответствии с Порядком формирования предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных организаций, утвержденным Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск.

К административно-управленческому персоналу МАДОУ ЦРР – детский сад в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск относятся должности заместителя руководителя.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ ЦРР – детский сад (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке муниципальной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

35. Должностной оклад заместителя руководителя МАДОУ ЦРР – детский сад устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАДОУ ЦРР – детский сад, установленного в соответствии с 32 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного 33 настоящего Положения.

Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя МАДОУ ЦРР – детский сад устанавливается в соответствии с локальным актом МАДОУ ЦРР – детский сад, принятым руководителем МАДОУ ЦРР – детский сад с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ ЦРР – детский сад.

36. Руководителю, заместителю руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

- для руководителя - Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск;

- для заместителя руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ ЦРР – детский сад, трудовым договором.

37. Стимулирование руководителя МАДОУ ЦРР – детский сад, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности МАДОУ ЦРР – детский сад, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя МАДОУ ЦРР – детский сад, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного приказом Муниципального органа управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск (далее - Положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

38. Заместителю руководителя МАДОУ ЦРР – детский сад устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах

заместителю руководителя МАДОУ ЦРР – детский сад принимается руководителем МАДОУ ЦРР – детский сад.

## Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

39. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об установлении выплат компенсационного характера (Приложение 7), коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

40. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальной организацией услуг, МАДОУ ЦРР – детский сад вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

41. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об установлении выплат стимулирующего характера (Приложение 8), коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАДОУ ЦРР – детский сад показателей и критериев оценки эффективности труда работников МАДОУ ЦРР – детский сад в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ ЦРР – детский сад, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

42. В целях социальной защищенности работников МАДОУ ЦРР – детский сад и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАДОУ ЦРР – детский сад применяется единовременное премирование работников муниципальных организаций:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (45, 50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о единовременном премировании (Приложение 9), локальным актом МАДОУ ЦРР – детский сад, принятым руководителем МАДОУ ЦРР – детский сад с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ ЦРР – детский сад.

43. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением об оказании материальной помощи (Приложение 10), локальным актом МАДОУ ЦРР – детский сад, принятым руководителем МАДОУ ЦРР – детский сад с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ ЦРР – детский сад, или (и) коллективным договором, соглашением.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда  
работников муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения «Центр  
развития ребёнка – детский сад

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**



Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный должностной оклад, рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	<i>младший воспитатель</i>	9 250

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад

### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный должностной оклад, рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1 квалификационный уровень	<i>инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель</i>	16 000
2 квалификационный уровень	<i>педагог дополнительного образования, социальный педагог</i>	16 000
3 квалификационный уровень	<i>воспитатель; педагог-психолог</i>	16 000
4 квалификационный уровень	<i>старший воспитатель</i>	16 500
	<i>учитель-дефектолог; учитель-логопед</i>	16 000

*Примечание.* При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом МАДОУ ЦРР-детский сад, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск.

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад

### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень	<i>заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; руководитель структурного подразделения</i>	15 645,00

Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	<i>делопроизводитель</i>	9 476
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	<i>заведующий хозяйством</i>	11 281
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	<i>специалист по охране труда</i>	15 793

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
ОКЛАДОВ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный разряд	8 123
2 квалификационный разряд	8 123
3 квалификационный разряд	8 123
4 квалификационный разряд	9 656
5 квалификационный разряд	9 656
6 квалификационный разряд	9 656

Примечание: Высококвалифицированным рабочим устанавливаются оклады в 9 656,0 рублей.

Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

## ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>дворник; кастелянша; уборщик служебных помещений; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник – электрик</i>	8 123
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>	9 656
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 656

Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад»

**Положение об установлении выплат компенсационного характера**

Настоящее Положение об установлении выплат компенсационного характера разработано для работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад» (далее МАДОУ ЦРР – детский сад).

### **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МАДОУ ЦРР – детский сад при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МАДОУ ЦРР – детский сад, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2. Для работников МАДОУ ЦРР - детский сад устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5. Всем работникам МАДОУ ЦРР – детский сад выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР".

6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАДОУ ЦРР – детский сад при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

- за заведование: кабинетами, центрами, творческими рабочими группами,
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями,
- выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы),
- проведение работы по дополнительным образовательным программам,
- подготовку и проведение муниципальной итоговой аттестации,
- организацию работы в рамках государственно-общественного управления.

9. Размеры доплат и порядок их установления определяются МАДОУ ЦРР – детский сад самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МАДОУ ЦРР – детский сад, утвержденном руководителем МАДОУ ЦРР – детский сад, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

10. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11. На основании проведения специальной оценки условий труда работникам МАДОУ ЦРР – детский сад устанавливаются выплаты согласно порядку и условиям установления таких выплат.

Указанные выплаты работникам МАДОУ ЦРР – детский сад производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

12. На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам МАДОУ ЦРР – детский сад, получавшим ее ранее.

13. Работникам МАДОУ ЦРР – детский сад (кроме руководителя, его заместителя) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы:

- 20% - педагогическим работникам за работу в группе с детьми воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ)(воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)

- 20% - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому (воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)

- 20% - специалистам логопедических пунктов (учитель-логопед, учитель-дефектолог).

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяется заведующим МАДОУ ЦРР – детский сад в зависимости от степени и продолжительности общения работников с воспитанниками с ОВЗ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации МАДОУ ЦРР – детский сад.

14. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МАДОУ ЦРР – детский сад в соответствии с локальным актом МАДОУ ЦРР – детский сад с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ ЦРР – детский сад.

15. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

### **Заключительные положения**

16. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

17. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и

иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

18. Установление выплат компенсационного характера оформляется приказом заведующего и доводится до сведения работников.

Приложение № 8 к Положению об оплате труда  
работников муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения «Центр  
развития ребёнка – детский сад

**Положение об установлении выплат стимулирующего характера**

Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера разработано для работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад» (далее МАДОУ ЦРР – детский сад).

### **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера для всех категорий работников МАДОУ ЦРР – детский сад, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в МАДОУ ЦРР – детский сад показателей и критериев оценки эффективности труда работников МАДОУ ЦРР – детский сад в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ ЦРР – детский сад, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ ЦРР – детский сад на оплату труда работников.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в МАДОУ ЦРР – детский сад показателей и критериев оценки эффективности труда работников (балловая система, стоимость 1 балла определяется исходя из финансовых средств ежемесячно).

5. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МАДОУ ЦРР – детский сад с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6. Разработка показателей и критериев эффективности работы для всех категорий работников МАДОУ ЦРР – детский сад осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего МАДОУ ЦРР – детский сад, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАДОУ ЦРР – детский сад, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МАДОУ ЦРР – детский сад норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью



материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств МАДОУ ЦРР – детский сад, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАДОУ ЦРР – детский сад.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ ЦРР – детский сад, трудовым договором.

8. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ ЦРР – детский сад, трудовым договором.

9. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в МАДОУ ЦРР – детский сад. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск.

10. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

### **Заключительные положения**

12. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются заведующим ежемесячно.

13. Установление выплат стимулирующего характера оформляется приказом заведующего и доводится до сведения работников.

14. Размеры выплат стимулирующего характера могут быть уменьшены или отменены в следующих случаях:

- при невыполнении возложенных обязанностей;
- при отсутствии результативности в различных аспектах развития воспитанников
- при нахождении работника в данный период в отпусках без сохранения заработной платы, учебных отпусках, больничных листах;
- при травматизме детей, сотрудников;
- обоснованные жалобы родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенических норм и правил;
- нарушение условий безопасности;
- других случаях.

15. При указанных в п.3. случаях вопрос об установлении выплат стимулирующего характера работнику МАДОУ ЦРР – детский сад решается на уровне органов управления МАДОУ ЦРР – детский сад: общего собрания работников, представительного органа работников (профсоюзный комитет МАДОУ ЦРР – детский сад).

16. Решение о снижении размера выплат стимулирующего характера, а также их отмене принимается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом.

17. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

18. Для установления выплат стимулирующего характера в МАДОУ ЦРР – детский сад создаётся комиссия по распределению выплат стимулирующего характера. В состав комиссии могут входить: заведующий, представители от административно-управленческого, педагогического персонала, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, служащих. Состав комиссии выбирается на Общем собрании работников и утверждается приказом заведующего.

19. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются данным Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников МАДОУ ЦРР - детский сад.

20. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается заведующим ежемесячно на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера по итогам оценки деятельности каждого работника на основании анализа персональных карт «Показатели эффективности деятельности работника».

21. Показатели для установления стимулирующих выплат:

## Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала

### Заместитель заведующего

№	Показатели эффективности и критерии оценки	Диапазон баллов
1.1	Положительная динамика вовлеченности воспитанников и их родителей в проекты социокультурной направленности, общественно-полезные практики и др. <ul style="list-style-type: none"> <li>• краткосрочный проект;</li> <li>• долгосрочный проект.</li> </ul>	<b>0-4б</b>  0-2 0-4
1.2.	Организация дополнительного образования: <ul style="list-style-type: none"> <li>• сопровождение по разработке и реализации программ дополнительного образования, презентация результатов дополнительного образования;</li> <li>• эффективное сопровождение платных дополнительных образовательных услуг;</li> <li>• организация взаимодействия работы с учреждениями дополнительного образования, социальными институтами.</li> </ul>	<b>0-4б</b> 0-1  1-2 0-1
2.1.	Сопровождение конкурсных и фестивальных мероприятий, степень результативности участия воспитанников в смотрах (конкурсах) на уровне городских, областных конкурсов, фестивалей, соревнований, эстафет и др: <ul style="list-style-type: none"> <li>• дети – призеры;</li> <li>• дети – участники;</li> </ul>	<b>0-5</b>  0-3 0-2
2.2.	Сопровождение разработки и реализации индивидуальных образовательных программ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• детей с особыми образовательными потребностями</li> <li>• организация работы с одаренными детьми.</li> </ul>	<b>0-5</b> 0-3 0-2
2.3.	Мониторинг образовательных достижений воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> <li>• промежуточная диагностика освоения Программы;</li> <li>• системный анализ организации образовательной деятельности.</li> </ul>	<b>0-5</b> 0-2 0-3
3.1.	Информирование общественности о деятельности образовательного учреждения и его качестве: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обновление сайта и его актуальность, своевременность обновления в соответствии с действующим законодательством;</li> <li>• в средствах массовой информации;</li> </ul>	<b>0-5</b>  0-3 0-2

3.2.	<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями через организацию и сопровождение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечение родителей к созданию элементов образовательной инфраструктуры (развивающей среды);</li> <li>• эффективная организация различных форм взаимодействия для родителей, активное участие в досуговых мероприятиях и развлечениях клубы, мастер-классы, открытые занятия;</li> <li>• предоставление вариативных образовательных услуг для неорганизованных детей дошкольного возраста.</li> </ul>	<p><b>0-7</b></p> <p>0-3</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>
4.1.	<p>Участие в профессиональных конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Муниципальных, территориальных (заочно/очно);</li> <li>• Региональных (заочно/очно);</li> <li>• Федеральных конкурсах (заочно/очно);</li> </ul>	<p><b>0-22/37</b></p> <p>0-5/0-10</p> <p>0-7/0-12</p> <p>0-10/0-15</p>
4.2.	<p>Трансляция собственного опыта работы на различные уровни педагогического сообщества (образовательная деятельность, семинары, ГМО, конференции, выставки, мастер-классы и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне детского сада;</li> <li>• муниципальный, территориальный (заочно/очно);</li> <li>• региональный (заочно/очно);</li> <li>• федеральный заочно/очно</li> </ul>	<p><b>12/25</b></p> <p>/0-3</p> <p>0-2/0-5</p> <p>0-3/0-7</p> <p>0-7/0-10</p>
4.3.	<p>Организация и сопровождение на уровне детского сада:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• разработка (обновление) содержание основной образовательной программы ДО</li> <li>• сопровождение по разработке и внедрению рабочих программ, (по презентации итогового материала);</li> <li>• разработка методических материалов на уровне ДОО.</li> </ul>	<p><b>0-13</b></p> <p>0-5</p> <p>0-5</p> <p>0-3</p>
4.4.	<p>Участие в работе творческих, экспертных, аналитических, рабочих групп на уровне ГО Красноуфимск:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• активное участие в работе творческих групп на уровне детского сада;</li> <li>• экспертиза педагогических материалов на уровне ГО Красноуфимск</li> <li>• стаж работы в МАДОУ ЦРР- детский сад 5-10 лет – 1 балл, 10 лет и более -2 б.</li> </ul>	<p><b>0-9</b></p> <p>0-3</p> <p>0-4</p> <p>0-2</p>
4.5.	<p>Исполнительская дисциплина:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное ведение нормативно-правовой, методической и иной документации, своевременное предоставление отчетов, материалов и др.</li> <li>• укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, рациональное распределение кадров.</li> </ul>	<p><b>0-6</b></p> <p>0-3</p> <p>0-3</p>
4.6.	<p>Качественная организация и проведение муниципальных, региональных форм организации профессионального общения (семинаров, мастер-классов, фестивалей, конкурсов, конференций, ГМО и др).</p>	<p><b>0-10</b></p>
4.7.	<p>Качественное сопровождение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• аттестационных процессов педагогических работников ДООУ рост доли педагогов, получивших в установленном порядке первую и высшую квалификационную категорию, и подтверждение соответствия занимаемой должности в отчетный период.</li> <li>• Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров</li> <li>• Выполнение работ не входящих в должностные обязанности педагога (субботники, цветники, ремонт и др.).</li> </ul>	<p><b>0-16</b></p> <p><b>0-5</b></p> <p><b>0-1</b></p> <p><b>0-10</b></p>
5.1.	<p>Посещаемость:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• не ниже 90%</li> <li>• не ниже 80%</li> <li>• не ниже 70%</li> </ul>	<p><b>0-6</b></p> <p>0-3</p> <p>0-2</p> <p>0-1</p>
5.2.	<p>Эффективное сопровождение адаптационного периода, сохранение посещаемости, низкая заболеваемость, степень адаптации детей (<b>август-ноябрь - новый набор группы детей и ГКП «Играя, обучаюсь»</b>)</p>	<p><b>0-3</b></p>
5.3.	<p>Организация и контроль мероприятий, способствующих:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (организация и проведение оздоровительных и закаляющих мероприятий, соблюдение режима дня)</li> </ul>	<p><b>0-2</b></p> <p>0-2</p>

7.1.	Эффективная методическая помощь и сопровождение участия педагогов при трансляции опыта в различных формах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• конкурсы профессионального мастерства (муниципальный, региональный, федеральный уровень);</li> <li>• представление опыта работы на конференциях, семинарах, ГМО др. муниципальный, региональный, федеральный уровень);</li> <li>• публикации в печатных изданиях</li> </ul>	<b>0-15</b> 0-10 0-5 0-1
7.2.	Эффективная деятельность: <ul style="list-style-type: none"> <li>• по подготовке помещений ДОУ и группы к приемке;</li> <li>• по подготовке участка к летнему оздоровительному сезону.</li> </ul>	<b>0-10</b> 0-5 0-5
	<b>ИТОГО:</b>	

**Показатели эффективности деятельности педагогического персонала (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, социальный педагог, руководитель структурного подразделения (служба ранней помощи))**

**Старший воспитатель**

№	Показатели эффективности и критерии оценки	Диапазон баллов
1.1	Положительная динамика вовлеченности воспитанников и их родителей в проекты социокультурной направленности, общественно-полезные практики и др. <ul style="list-style-type: none"> <li>• краткосрочный проект;</li> <li>• долгосрочный проект.</li> </ul>	<b>0-4</b> 0-2 0-4
1.2.	Организация дополнительного образования: <ul style="list-style-type: none"> <li>• сопровождение по разработке и реализации программ дополнительного образования, презентация результатов дополнительного образования;</li> <li>• эффективное сопровождение платных дополнительных образовательных услуг;</li> <li>• организация взаимодействия работы с учреждениями дополнительного образования, социальными институтами.</li> </ul>	<b>0-4</b> 0-1 1-2 0-1
2.1.	Сопровождение конкурсных и фестивальных мероприятий, степень результативности участия воспитанников в смотрах (конкурсах) на уровне городских, областных конкурсов, фестивалей, соревнований, эстафет и др: <ul style="list-style-type: none"> <li>• дети – призеры;</li> <li>• дети – участники;</li> </ul>	<b>0-5</b> 0-3 0-2
2.2.	Сопровождение разработки и реализации индивидуальных образовательных программ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• детей с особыми образовательными потребностями</li> <li>• организация работы с одаренными детьми.</li> </ul>	<b>0-5</b> 0-3 0-2
2.3.	Мониторинг образовательных достижений воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> <li>• промежуточная диагностика освоения Программы;</li> <li>• системный анализ организации образовательной деятельности.</li> </ul>	<b>0-5</b> 0-2 0-3
3.1.	Информирование общественности о деятельности образовательного учреждения и его качестве: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обновление сайта и его актуальность, своевременность обновления в соответствии с действующим законодательством;</li> <li>• в средствах массовой информации;</li> </ul>	<b>0-5</b> 0-3 0-2
3.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями через организацию и сопровождение: <ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечение родителей к созданию элементов образовательной инфраструктуры (развивающей среды);</li> <li>• эффективная организация различных форм взаимодействия для родителей, активное участие в досуговых мероприятиях и развлечениях клубы, мастер-классы/открытые занятия;</li> <li>• предоставление вариативных образовательных услуг для неорганизованных детей дошкольного возраста.</li> </ul>	<b>0-7</b> 0-3 0-2 0-2

4.1.	Участие в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>Муниципальных, территориальных (заочно/очно);</li> <li>Региональных (заочно/очно);</li> <li>Федеральных конкурсах (заочно/очно);</li> </ul>	<b>0-22/37</b> 0-5/0-10 0-7/0-12 0-10/0-15
4.2.	Трансляция собственного опыта работы на различные уровни педагогического сообщества (образовательная деятельность, семинары, ГМО, конференции, выставки, мастер-классы и др.): <ul style="list-style-type: none"> <li>на уровне детского сада;</li> <li>муниципальный, территориальный (заочно/очно);</li> <li>региональный (заочно/очно);</li> <li>федеральный заочно/очно</li> </ul>	<b>12/25</b>  /0-3 0-2/0-5 0-3/0-7 0-7/0-10
4.3.	Организация и сопровождение на уровне детского сада: <ul style="list-style-type: none"> <li>разработка (обновление) содержание основной образовательной программы ДО</li> <li>сопровождение по разработке и внедрению рабочих программ, (по презентации итогового материала);</li> <li>разработка методических материалов на уровне ДОО.</li> </ul>	<b>0-13</b> 0-5 0-5  0-3
4.4.	Участие в работе творческих, экспертных, аналитических, рабочих групп на уровне ГО Красноуфимск: <ul style="list-style-type: none"> <li>активное участие в работе творческих групп на уровне детского сада;</li> <li>экспертиза педагогических материалов на уровне ГО Красноуфимск</li> <li>стаж работы в МАДОУ ЦРР- детский сад 5-10 лет – 1 балл, 10 лет и более -2 б.</li> </ul>	<b>0-9</b>  0-3 0-4 0-2
4.5.	Исполнительская дисциплина: <ul style="list-style-type: none"> <li>качественное ведение нормативно-правовой, методической и иной документации, своевременное предоставление отчетов, материалов и др.</li> <li>укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, рациональное распределение кадров.</li> </ul>	<b>0-6</b> 0-3  0-3
4.6.	Качественная организация и проведение муниципальных, региональных форм организации профессионального общения (семинаров, мастер-классов, фестивалей, конкурсов, конференций, ГМО и др).	<b>0-10</b>
4.7.	Качественное сопровождение: <ul style="list-style-type: none"> <li>аттестационных процессов педагогических работников ДОУ рост доли педагогов, получивших в установленном порядке первую и высшую квалификационную категорию, и подтверждение соответствия занимаемой должности в отчетный период.</li> <li>обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров</li> <li>выполнение работ не входящих в должностные обязанности педагога (субботники, цветники, ремонт и др.).</li> </ul>	<b>0-16</b> 0-5  0-1 0-10
5.1.	Посещаемость: <ul style="list-style-type: none"> <li>не ниже 90%</li> <li>не ниже 80%</li> <li>не ниже 70%</li> </ul>	<b>0-6</b> 0-3 0-2 0-1
5.2.	Эффективное сопровождение адаптационного периода, сохранение посещаемости, низкая заболеваемость, степень адаптации детей ( <b>август-ноябрь - новый набор группы детей и ГКП «Играя, обучаюсь»</b> )	<b>0-3</b>
5.3.	Организация и контроль мероприятий, способствующих: <ul style="list-style-type: none"> <li>сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (организация и проведение оздоровительных и закаливающих мероприятий, соблюдение режима дня)</li> </ul>	<b>0-2</b> 0-2
7.1.	Эффективная методическая помощь и сопровождение участия педагогов при трансляции опыта в различных формах: <ul style="list-style-type: none"> <li>конкурсы профессионального мастерства (муниципальный, региональный, федеральный уровень);</li> <li>представление опыта работы на конференциях, семинарах, ГМО др. муниципальный, региональный, федеральный уровень);</li> <li>публикации в печатных изданиях</li> </ul>	<b>0-15</b> 0-10 0-5 0-1
7.2.	Эффективная деятельность: <ul style="list-style-type: none"> <li>по подготовке помещений ДОУ и группы к приемке;</li> <li>по подготовке участка к летнему оздоровительному сезону.</li> </ul>	<b>0-10</b> 0-5 0-5
	<b>ИТОГО:</b>	

**Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед,  
учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, социальный педагог,  
руководитель структурного подразделения (служба ранней помощи)**

№	Показатели эффективности и критерии оценки	Диапазон баллов
1.1	<p>Положительная динамика вовлеченности воспитанников и их родителей в проекты социокультурной направленности, общественно-полезные практики и др.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• краткосрочный проект; 1-3мес <i>(по представлению проекта)</i></li> <li>• долгосрочный проект; от 4мес. и более <i>(по представлению проекта)</i></li> </ul>	<p><b>0-6</b></p> <p>0-2</p> <p>0-4</p>
1.2.	<p>Организация дополнительного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• разработка и реализация программ дополнительного образования, презентация результатов дополнительного образования; <i>(4 занятия педагогом в месяц)</i></li> <li>• эффективное сопровождение платных дополнительных образовательных услуг <i>(от количества детей до 5 детей -0,5б, 5-10 детей-1б, более 10-2б., при <u>отсутствии задолженностей по платным услугам:</u></i></li> <li>• Организация деятельности «Центра игры» в течение месяца</li> </ul>	<p><b>0-6</b></p> <p>0-1</p> <p>0-2</p> <p>0-3</p>
2.1.	<p>Участие и результативность детей на уровне городских, областных конкурсов, фестивалей, соревнований:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• дети – призеры подготовленные <u>лично</u> педагогом;</li> <li>• дети – участники <i>(личный вклад каждого педагога)</i>;</li> <li>• сопровождение детей на конкурсы в личное время;</li> </ul> <p><i>*Интернет - конкурсы рассматриваются в особом порядке</i></p>	<p><b>0-6</b></p> <p>0-3</p> <p>0-2</p> <p>0-1(1раз)</p>
2.2.	<p>Разработка и реализация индивидуальных образовательных программ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• детей с особыми образовательными потребностями (кроме групп №1,10) <i>воспитатель: 1-3детей -1 балл, 4-6 детей- 2балла; специалист – при организации индивидуальных занятий в течение месяца 0,1 балл – 1 ребенок</i></li> <li>• разработка и реализация индивидуальных образовательных программ работы с <u>одаренными</u> детьми <i>(1балл программа)</i>.</li> </ul>	<p><b>0-5</b></p>
2.3.	<p>Мониторинг образовательных достижений воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• промежуточная диагностика освоения Программы;</li> <li>• системный анализ организации образовательной деятельности.</li> </ul>	<p><b>0-5</b></p> <p>0-2</p> <p>0-3</p>
3.1.	<p>Своевременное информирование родителей <i>о деятельности воспитанников:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• оформление фото галерей, индивидуальных выставок о жизни детского сада;</li> <li>• на сайте детского сада <i>(информативная, полноценная новость)</i>;</li> </ul>	<p><b>0-3</b></p> <p>0-2</p> <p>0-1</p>
3.2.	<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечение родителей к созданию элементов образовательной инфраструктуры <i>(развивающая среда)</i>;</li> <li>• вовлечение родителей в организацию воспитательного процесса: активное участие в досуговых мероприятиях и развлечениях клубы, мастер-классы, открытые занятия;</li> <li>• размещение педагогических материалов для родителей, коллег на сайте ДОУ.</li> <li>• отсутствие родительской задолженности по оплате за детский сад <i>(табель оплаты за детский сад)</i></li> </ul>	<p><b>0-9</b></p> <p>0-3</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>
4.1.	<p>Участие в профессиональных конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Муниципальных, территориальных(заочно/очно);</li> <li>• Региональных(заочно/очно);</li> <li>• федеральных конкурсах(заочно/очно);</li> </ul> <p><u>Это конкурсы: «Воспитатель года», «За нравственный подвиг учителя», «Учитель здоровья», «Премия Губернатора СО», «Начало», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Мастер-наставник», «Образование без границ», «Творческий портрет педагога».</u></p> <p><i>*Интернет - конкурсы рассматриваются в особом порядке, по представлению материалов</i></p>	<p><b>22/37</b></p> <p>0-5/0-10</p> <p>0-7/0-12</p> <p>0-10/0-15</p> <p>0-1</p>

4.2.	Трансляция опыта работы на различные уровни педагогического сообщества (образовательная деятельность, семинары, ГМО, РПГ конференции, выставки, мастер-классы и др.): <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне детского сада;</li> <li>• муниципальный, территориальный (заочно/очно);</li> <li>• региональный (заочно/очно);</li> <li>• федеральный заочно/очно</li> </ul> <i>*Интернет - материалы рассматриваются в особом порядке, по представлению материалов</i>	<b>11/25</b>  /0-3 0-2/0-5 0-3/0-7 0-5/0-10  0-1
4.3.	Системная методическая работа на уровне детского сада: <ul style="list-style-type: none"> <li>• разработка (обновление) содержание основной образовательной программы ДО, разработка и внедрение рабочих программ, методических материалов (по презентации итогового материала) <u>до 01.09.;</u></li> <li>• выполнение решений и заданий Совета педагогов (<u>своевременное и качественное</u>)</li> </ul>	<b>0-10</b> 0-5  0-5
4.4.	Организация, проведение и участие в мероприятиях, формирующих <b>имидж</b> образовательного учреждения у родителей, общественности: ( <u>сам педагог</u> ) <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в городских соревнованиях, эстафетах и др;</li> <li>• активное участие в массовых городских мероприятиях;</li> <li>• участие в мероприятиях <u>на других</u> возрастных группах (<u>исп. ролей на мероприятиях с участием родителей</u>)</li> <li>• <u>качественная</u> роль ведущего на протяжении всего праздника, <u>с участием родителей</u></li> <li>• наставничество, сопровождение практики студентов;</li> <li>• стаж работы в МАДОУ ЦРР – детский сад <u>5-10 лет-1 балл; 10 и более лет-2 балла</u></li> </ul>	<b>0-12</b>  0-3 0-2 0-1  0-2 0-3 0-2
4.5.	Общественная деятельность педагога ( <u>по результату</u> ): <ul style="list-style-type: none"> <li>• руководство ГМО и РПГ;</li> <li>• руководство сайтом ДОУ;</li> <li>• руководство ПМПк;</li> <li>• ведение КАИС;</li> <li>• работа с периодической подпиской</li> <li>• ведение протоколов (педсовета, аттестации, открытых мероприятий, ПМПк, комиссии по стимулированию);</li> </ul>	<b>0-22</b> 0-3 0-5 0-5 0-5 0-3 0-1
4.6.	Качественное выполнение срочных и важных работ, выполненных по поручению заведующего, заместителя заведующего, старшего воспитателя детским садом. Выполнение работ не входящих в должностные обязанности педагога (субботники, цветники, ремонт и др.).	<b>0-15</b> 0-5 0-10
5.1.	Посещаемость: <ul style="list-style-type: none"> <li>• не ниже 90%</li> <li>• не ниже 80%</li> <li>• не ниже 70%</li> </ul>	<b>0-6</b> 0-3 0-2 0-1
5.2.	Эффективное сопровождение адаптационного периода, сохранение посещаемости, низкая заболеваемость, степень адаптации детей ( <u>август-ноябрь - новый набор группы детей и ГКП «Играя, обучаюсь»</u> )	<b>0-3</b>
5.3.	Организация и проведение мероприятий, способствующих: <ul style="list-style-type: none"> <li>• сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (организация и проведение оздоровительных и закалывающих мероприятий, соблюдение режима дня, прогулок, санитарно-гигиенических норм)</li> <li>• увеличение объема работы по присмотру и уходу в группах раннего и младшего возраста при хорошей посещаемости (<u>1 этаж</u>)</li> </ul>	<b>0-4</b> 0-2  0-2
6.1.	Разработка и использование информационно – методического обеспечения образовательного процесса: <ul style="list-style-type: none"> <li>• оснащение микрокабинетов, качество и своевременность разработка УМК, дидактического материала, наглядных пособий, (<u>по презентации</u>)</li> <li>• создание и размещение на сайте МАДОУ ЦРР – детский сад видеороликов с обучающими фильмами</li> </ul>	<b>0-5</b>  0-3  0-2

6.2.	Эффективная деятельность: <ul style="list-style-type: none"> <li>• по подготовке помещений ДОУ и группы к приемке;</li> <li>• по подготовке участка к летнему оздоровительному сезону.</li> </ul>	<b>0-10</b> 0-5 0-5
------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------

**Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала  
(младший воспитатель)**

№	Показатели эффективности и критерии оценки	Диапазон баллов
1.1	Эффективное сопровождение адаптационного периода, сохранение посещаемости, низкая заболеваемость, степень адаптации детей (август – ноябрь - новый набор группы детей)	<b>0-2</b>
1.2	Увеличение объёма по уходу и присмотру детей в группах раннего возраста (1 этаж), при посещаемости не менее 70%	<b>0-2</b>
1.3	Организация, проведение и участие в мероприятиях, формирующих имидж образовательного учреждения: - городские соревнования и эстафеты - городские мероприятия - мероприятия в детском саду (за каждое мероприятие) стаж работы в ДОУ: - 5-10 лет - 10 более	<b>0-5</b>  0-3 0-2 0-1  0-1 0-2
1.4	Помощь воспитателю в создании образовательной среды группы, пополнение, оформление дидактическими играми и методическими материалами (1 раз в квартал по презентации)	<b>0-2</b>
1.5	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности, выполнение важных работ по поручению заведующего: клумбы, огород, ремонт, курьерская работа, др.	<b>0-5</b>
1.6	Качественное совмещение временно отсутствующего работника (согласно приказу)	<b>0-3</b>
1.7	Посещаемость - не менее 70% - не менее 80% - не менее 90%	<b>0-3</b> 0-1 0-2 0-3
1.8	Мытье полов в музыкальном и спортивном залах перед занятием	<b>0-2</b>
1.9	Системное участие в организации воспитательно- образовательного процесса: - помощь в подготовке и проведении занятий - сопровождение детей на мероприятия за территорию детского сада (за одно мероприятие) - самостоятельная организация жизнедеятельности детей в группе в связи с участием педагога в других мероприятиях: - до 3-х случаев - более 3-х случаев	<b>0-5</b> 0-1 0-1  0-1 0-2
1.10	Уход и присмотр детей с особыми образовательными потребностями, состоящие на ПМПК , дети с ОВЗ, речевая группа (от 1 до 3 детей – 1 балл, от 4 до 6 детей – 2 балла)	<b>0-2</b>
1.11	Помощь в подготовке детей к прогулке в других группах раннего и младшего возраста	<b>0-2</b>
	<b>Итого:</b>	

**Показатели эффективности деятельности административно-хозяйственного персонала (специалист по охране труда, делопроизводитель)**

**Специалист по охране труда**

№	Показатели эффективности и критерии оценки	Диапазон баллов
---	--------------------------------------------	-----------------



1.1	Организация, проведение и участие в мероприятиях, формирующих имидж образовательного учреждения: - городские соревнования и эстафеты - городские мероприятия - мероприятия в детском саду (за каждое мероприятие) стаж работы в ДОУ: - 5-10 лет - более 10	<b>0-5</b> 0-3 0-2 0-1 0-1 0-2
1.2	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности. Выполнение важных работ по поручению заведующего.	<b>0-5</b>
1.3	Качественное совмещение временно отсутствующего работника (согласно приказу)	<b>0-3</b>
1.4	Оперативное, результативное и системное взаимодействие: - с администрацией - с УО - другие организации	<b>0-6</b> 0-2 0-2 0-2
1.5	Инициативность, мобильность, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	<b>0-2</b>
1.6	Работа с дополнительными услугами: фото, театр	<b>0-2</b>
1.7	Курьерская работа	<b>0-2</b>
1.8	Привлечение внебюджетных средств	<b>0-5</b>
	<b>Итого:</b>	

### Делопроизводитель

№	Показатели эффективности и критерии оценки	Диапазон баллов
1.1	Организация, проведение и участие в мероприятиях, формирующих имидж образовательного учреждения: - городские соревнования и эстафеты - городские мероприятия - мероприятия в детском саду (за каждое мероприятие) стаж работы в ДОУ: - 5-10 лет - более 10	<b>0-5</b> 0-3 0-2 0-1 0-1 0-2
1.2	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности. Выполнение важных работ по поручению заведующего.	<b>0-5</b>
1.3	Качественное совмещение временно отсутствующего работника (согласно приказу)	<b>0-3</b>
1.4	Оперативное, результативное и системное взаимодействие: - с администрацией - с УО - другие организации	<b>0-6</b> 0-2 0-2 0-2
1.5	Инициативность, мобильность, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	<b>0-2</b>
1.6	Работа с дополнительными услугами: фото, театр	<b>0-2</b>
1.7	Курьерская работа	<b>0-3</b>
1.8	Ведение больничных листов	<b>0-2</b>
1.9	Привлечение внебюджетных средств	<b>0-5</b>
	<b>Итого:</b>	

**Показатели эффективности деятельности обслуживающего персонала (заведующий хозяйством, машинист по стирке белья, кастелянша, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по обслуживанию здания, техник-электрик)**

№	Показатели эффективности и критерии оценки	Диапазон баллов
---	--------------------------------------------	-----------------

1.1	Организация, проведение и участие в мероприятиях, формирующих имидж образовательного учреждения: - городские соревнования и эстафеты - городские мероприятия - мероприятия в детском саду (за каждое мероприятие) стаж работы в ДОУ: - 5-10 лет - более 10	<b>0-5</b> 0-3 0-2 0-1 0-1 0-2
1.2	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности. Выполнение важных работ по поручению заведующего.	<b>0-5</b>
1.3	Качественное совмещение временно отсутствующего работника (согласно приказу)	<b>0-3</b>
1.4	Оперативное, результативное и системное взаимодействие: - с администрацией - с УО - другие организации	<b>0-6</b> 0-2 0-2 0-2
1.5	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - мелкий ремонт - косметический - ремонт в большом объеме	<b>0-6</b> 0-2 0-2 0-6
1.6	Инициативность, мобильность, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	<b>0-2</b>
1.7	Работа с дополнительными услугами: фото, театр	<b>0-2</b>
1.8	Дополнительные работы по приёме ДОУ к новому учебному году	<b>0-2</b>
1.9	Рациональное распределение кадрами	<b>0-2</b>
1.10	Корректировка и достоверность данных, предоставляемых в различные информационные системы	<b>0-2</b>
1.11	Качественное проведение мониторинга цен, работа с поставщиками, исполнение контрактов и договоров	<b>0-3</b>
1.12	Курьерская работа	<b>0-2</b>
1.13	Привлечение внебюджетных средств	<b>0-5</b>
	<b>Итого:</b>	

### Заведующий хозяйством

### Уборщик служебных помещений

№	Показатели эффективности и критерии оценки	Диапазон баллов
1.1	Организация, проведение и участие в мероприятиях, формирующих имидж образовательного учреждения: - городские соревнования и эстафеты - городские мероприятия - мероприятия в детском саду (за каждое мероприятие) стаж работы в ДОУ: - 5-10 лет - более 10	<b>0-5</b> 0-3 0-2 0-1 0-1 0-2
1.2	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности. Выполнение важных работ по поручению заведующего	<b>0-5</b>
1.3	Качественное совмещение временно отсутствующего работника (согласно приказу)	<b>0-3</b>
1.4	Посещаемость: - не менее 70% - не менее 80% - не менее 90%	<b>0-3</b> 0-1 0-2 0-3
1.5	За интенсивность и высокие результаты в период осенне-весеннего сезона	<b>0-4</b>

1.6	Выполнение курьерской работы	<b>0-3</b>
	<b>Итого:</b>	

### Дворник

№	Показатели эффективности и критерии оценки	Диапазон баллов
1.1	Организация, проведение и участие в мероприятиях, формирующих имидж образовательного учреждения: - городские соревнования и эстафеты - городские мероприятия - мероприятия в детском саду (за каждое мероприятие) стаж работы в ДОУ: - 5-10 лет - более 10	<b>0-5</b>  0-3 0-2 0-1  0-1 0-2
1.2	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности. Выполнение важных работ по поручению заведующего.	<b>0-5</b>
1.3	Качественное совмещение временно отсутствующего работника (согласно приказу)	<b>0-3</b>
1.4	Выполнение всех видов работ, не требующих квалификации	<b>0-2</b>
1.5	За высокие результаты в период снегопадов, листопадов	<b>0-5</b>
1.6	Выполнение курьерской работы	<b>0-3</b>
1.7	Уборка и чистка хозяйственных, подвальных помещений	<b>0-2</b>
	<b>Итого:</b>	

### Кастелянша

№	Показатели эффективности и критерии оценки	Диапазон баллов
1.1	Организация, проведение и участие в мероприятиях, формирующих имидж образовательного учреждения: - городские соревнования и эстафеты - городские мероприятия - мероприятия в детском саду (за каждое мероприятие) стаж работы в ДОУ: - 5-10 лет - более 10	<b>0-5</b>  0-3 0-2 0-1  0-1 0-2
1.2	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности. Выполнение важных работ по поручению заведующего	<b>0-5</b>
1.3	Качественное совмещение временно отсутствующего работника (согласно приказу)	<b>0-3</b>
1.4	За увеличение объема работы в период подготовки к утренникам (костюмы, реквизит)	<b>0-5</b>
1.5	Ведение документации	<b>0-5</b>
1.6	Выполнение курьерской работы	<b>0-3</b>
	<b>Итого:</b>	

### Машинист по стирке белья

№	Показатели эффективности и критерии оценки	Диапазон баллов
1.1	Организация, проведение и участие в мероприятиях, формирующих имидж образовательного учреждения: - городские соревнования и эстафеты - городские мероприятия - мероприятия в детском саду (за каждое мероприятие)	<b>0-5</b>  0-3 0-2 0-1

	стаж работы в ДОУ: - 5-10 лет - более 10	0-1 0-2
1.2	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности. Выполнение важных работ по поручению заведующего	<b>0-5</b>
1.3	Качественное совмещение временно отсутствующего работника (согласно приказу)	<b>0-3</b>
1.4	Посещаемость: - не менее 70% - не менее 80% - не менее 90%	<b>0-3</b> 0-1 0-2 0-3
1.5	За сложность, напряженность в работе при сушке белья	<b>0-4</b>
1.6	За увеличение объема работы в период подготовки к утренникам	<b>0-5</b>
1.7	Своевременная подготовка групп и помещений детского сада к зимнему, летнему сезону (шторы, одеяло, покрывало)	<b>0-2</b>
1.8	Ведение документации	<b>0-5</b>
1.9	Выполнение курьерской работы	<b>0-3</b>
	<b>Итого:</b>	

### Рабочий по обслуживанию здания

№	Показатели эффективности и критерии оценки	Диапазон баллов
1.1	Организация, проведение и участие в мероприятиях, формирующих имидж образовательного учреждения: - городские соревнования и эстафеты - городские мероприятия - мероприятия в детском саду (за каждое мероприятие) стаж работы в ДОУ: - 5-10 лет - более 10	<b>0-5</b> 0-3 0-2 0-1 0-1 0-2
1.2	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности. Выполнение важных работ по поручению заведующего.	<b>0-5</b>
1.3	Качественное совмещение временно отсутствующего работника (согласно приказу)	<b>0-3</b>
1.4	Выполнение всех видов работ, не требующих квалификации	<b>0-2</b>
1.5	Выполнение строительных работ	<b>0-5</b>
1.6	Выполнение курьерской работы	<b>0-3</b>
1.7	Качественное выполнение срочного ремонта	<b>0-5</b>
1.8	Уборка и чистка хозяйственных, подвальных помещений	<b>0-2</b>
	<b>Итого:</b>	

### Техник-электрик

№	Показатели эффективности и критерии оценки	Диапазон баллов
1.1	Организация, проведение и участие в мероприятиях, формирующих имидж образовательного учреждения: - городские соревнования и эстафеты - городские мероприятия - мероприятия в детском саду (за каждое мероприятие)	<b>0-5</b> 0-3 0-2 0-1

	стаж работы в ДОУ: - 5-10 лет - более 10	0-1 0-2
1.2	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности. Выполнение важных работ по поручению заведующего	<b>0-5</b>
1.3	Оперативное, результативное и системное взаимодействие -с администрацией ДОУ -с другими организациями	<b>0-2</b> 0-1 0-1
1.4	Инициативность, мобильность, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	<b>0-2</b>
1.5	Ведение документации	<b>0-5</b>
	<b>Итого:</b>	

### **Заключительные положения**

При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководитель МАДОУ ЦРР – детский сад вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить или отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 9 к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад

### **Положение о единовременном премировании**

Настоящее Положение о единовременном премировании разработано для работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад» (далее МАДОУ ЦРР – детский сад).

### **Порядок, условия размер единовременного премирования**

1. Единовременное премирование осуществляется в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующего МАДОУ ЦРР – детский сад.

2. Размер единовременного премирования определяется приказом заведующего, который издаётся на основании решения премиальной комиссии. В состав комиссии могут входить: заведующий, представители от административно-управленческого, педагогического персонала, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, служащих. Состав комиссии выбирается на общем собрании работников и утверждается приказом заведующего.

3. Размер премирования устанавливается в абсолютных размерах.

4. Предложения по размерам премирования конкретным работникам готовятся заведующим МАДОУ ЦРР – детский сад и выносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

5. Для определения поощряемых работников и размеров премирования значение имеют пределы финансовых средств на оплату труда и выполнение условий или показателей премирования.

6. В целях социальной защищенности работников муниципальных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующего МАДОУ ЦРР – детский сад применяется единовременное премирование работников МАДОУ ЦРР – детский сад:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя, Дня дошкольного работника;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (45, 50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) при условии непрерывной работы в учреждении 5 лет и более;

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости при условии непрерывной работы в учреждении 5 лет и более;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

7. Размер единовременного премирования определяется локальным актом МАДОУ ЦРР – детский сад, принятым заведующим МАДОУ ЦРР – детский сад с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ ЦРР – детский сад.

8. Работники МАДОУ ЦРР – детский сад могут быть премированы за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива:

- по итогам смотров-конкурсов;

- по результативности выполнения решений, заданий педагогического совета;

- за участие в конкурсах профессионального мастерства;

- за высокие достижения в развитии способностей детей (интеллектуальных, творческих, познавательных физических и т.д.);

- по итогам готовности к учебному году;

- по результатам учебного года;

- по итогам готовности к летнему оздоровительному периоду;

- по итогам подготовки к приемке учреждения;

- по результативности готовности к отопительному сезону;

- за работу без больничных листов в течение календарного года;
- за результативность по наставничеству молодых специалистов, начинающих педагогов;
- за эффективность в разработке методического сопровождения;
- за положительные результаты деятельности на уровне базовой площадки ИРО, региональной инновационной площадки;
- за качественную подготовку учреждения, групп и помещений к новому учебному году
- за результативное методическое сопровождение педагогов при участии в профессиональных конкурсах на уровне муниципалитета, субъекта Федерации, Российской Федерации;
- за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса;
- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников;
- за разработку и реализацию авторских образовательных программ, за методическое сопровождение при разработке авторских образовательных программ педагогическими работниками;
- за обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда;
- за результативность работы по привлечению внебюджетных средств;
- за поддержание санитарного состояния закреплённых участков, оборудования, инвентаря, рабочего места (с учетом результатов актов проверок различного уровня, предписаний органов надзора);
- другое.

9. Размер единовременного премирования засчитывается от пределов финансовых средств на оплату труда, выполнения условий премирования и оказания материальной помощи.

Приложение № 10 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад

## **Положение об оказании материальной помощи**

Настоящее Положение об оказании материальной помощи разработано для работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад» (далее МАДОУ ЦРР – детский сад).

#### **Порядок, условия размер материальной помощи**

1. Оказание материальной помощи осуществляются в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующего МАДОУ ЦРР – детский сад.

2. Оказание материальной помощи работникам МАДОУ ЦРР – детский сад осуществляется по решению заведующего МАДОУ ЦРР – детский при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.

3. Материальная помощь выплачивается в пределах финансовых средств на оплату труда при наличии экономии финансовых средств на основании заявления работника МАДОУ ЦРР – детский сад по согласованию с профсоюзным комитетом в следующих случаях:

- при смерти близкого родственника (мать, отец, дети);
- при стихийных бедствиях (пожар, наводнение, другое)
- при заболеваниях, требующих длительного и дорогостоящего лечения;
- другое.

4. Размер выплаты материальной помощи зависит от пределов финансовых средств на оплату труда, выполнения условий оказания материальной помощи, но не может составлять более 1 должностного оклада.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 15907697731225437733171220106122902855701791367

Владелец Медведева Татьяна Михайловна

Действителен с 18.07.2023 по 17.07.2024