

**Дополнительное соглашение к Коллективному договору
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 111»
на 2023г.**

Регистрационный № 4830 от «13» июля 2021 года.

От работодателя:

заведующий муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 111»

 Т. М. Пидимова

М.П.

«03» апреля 2023 г.



От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 111»

 О. В. Вебер

«03» апреля 2023 г.

Настоящее дополнительное соглашение заключено между работодателем, в лице его представителя заведующего МАДОУ № 111 Пидимовой Т. М., действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Вебер О. В., действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от «13» июля 2021 г. № 4830, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации о следующем:

Работодатель и работники договорились о внесении изменений в «Положение Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 111»» к Коллективному договору № 4830 от 13 июля 2021 года муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 111»;

1. Приложение №4 «Положение Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 111»» к Коллективному договору изложить в новой редакции (Приложение №1 данного соглашения).

СОГЛАСОВАНО
Заместитель (и) координатора
главного управления образования
администрации
г. Красноярска



СОГЛАСОВАНО
Председатель главной
профсоюзной организации МАДОУ № 111
О. В. Вебер
«07» апреля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Инспекция МАДОУ № 111
Т. М. Пидимова



Положение
Об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №111»

на общем собрании трудового коллектива МАДОУ № 111
Протокол № 2 от 23.03.2023 г.

г. Красноярск, 2023

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярск от 19.01.2010 г. № 1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск» (с изменениями) и устанавливает систему оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 111» (далее - МАДОУ № 111).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), коллективного договора, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в МАДОУ № 111.

Система оплаты труда в МАДОУ № 111 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярск, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Действие настоящего Положения направлено на повышение материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышение качества работы, рост профессионального мастерства работников, а также с целью социальной защиты и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения.

1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников. 1.4. Система оплаты труда работников МАДОУ № 111 включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5. Система оплаты труда, установленная настоящим Положением, обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда,

установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

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

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

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

1.10. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения и действует до принятия нового Положения.

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и

отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

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

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3 621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 813*
2-й квалификационный уровень		4 231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень – инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	при наличии среднего профессионального образования	6 255
	при наличии высшего профессионального образования	7 120
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 547
	при наличии высшего профессионального образования	7 456
3-й квалификационный уровень – воспитатель, методист, педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	7 171
	при наличии высшего профессионального образования	8 168
4-й квалификационный уровень – учитель-логопед, старший воспитатель, тьютор	при наличии среднего профессионального образования	7 847
	при наличии высшего профессионального образования	8 942

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305 руб.»;

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень - секретарь, повар, рабочий комплексного обслуживания зданий	3 813
2-й квалификационный уровень	4 023
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 231
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень - шеф-повар	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень - программист, инженер	4 650
2-й квалификационный уровень	5 109
3-й квалификационный уровень	5 608
4-й квалификационный уровень	6 742

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 650 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 650 руб.»,

2.5. Минимальные размеры окладов должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9 302

2-й квалификационный уровень	9 999
3-й квалификационный уровень	10 787
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
5-й квалификационный уровень	7 283
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 871
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8 460
2-й квалификационный уровень	9 801
3-й квалификационный уровень	10 554»

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

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень - рабочие 1; 2; 3 разрядов, сторож, вахтер, уборщик, надсобный рабочий	3 275
2-й квалификационный уровень	3 433
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень - оператор ЭАМ, водитель, рабочие, повар 4-5р	3 813
2-й квалификационный уровень - повар 6-7р	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 154»

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

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

где, О - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; - минимальный по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников; К - повышающий коэффициент.

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

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

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Значение повышающего коэффициента, в %
1	За наличие квалификационной категории	
	Высшей квалификационной категории	25%
	Первой квалификационной категории	15%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания	
	Для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%

2.6.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.6.4 настоящего Положения; - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.6.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $= 0\%$;

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

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{пер}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{пер}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

3.4. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление администрации г. Красноярска от 18.02.2013 N 75).

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

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
-------	-----------------------------	--

1	За ненормированный рабочий день: заведующему и заместителю заведующего по АХР	15% <*>
2	За работу на группе компенсирующей направленности педагогическим работникам	20% <*>

<*> Компенсационная выплата рассчитывается от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ (Приложения 1.1, 1.2 к настоящему Положению);
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты (Приложение 1.3 к настоящему Положению).
- выплаты по итогам работы (Приложение 1.4 к настоящему Положению).

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 раздела I «Общие положения» настоящего Положения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

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

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения определяются согласно Приложению 1.1 к настоящему Положению.

4.10.1. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам), определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложению 1.3 к настоящему Положению.

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

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

размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с Приложением 1.4 к настоящему Положению.

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

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

$$C = C_{\text{план}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

учреждения.

Q_{stim} не может превышать Q_{stim1}

$$Q_{stim1} = Q_{st} - Q_{гар} - Q_{отп}$$

где:

Q_{stim1} - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q_{st} - фонд оплаты труда 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;

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

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

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

где:

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

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

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

V. Единовременная материальная помощь

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. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

VI. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

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

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

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

6.2.1. Размеры должностных окладов руководителя, заместителям руководителя увеличиваются при наличии квалификационных категорий посредством применения к должностным окладам следующих повышающих коэффициентов:

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

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

6.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителей руководителя устанавливаются согласно Приложению 1.2 к настоящему Положению.

6.5. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
-------	--------------------------	--

1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3 свыше 3	15% 45%
2	Опыт работы в занимаемой должности ^{<*>} : от 1 года до 3 лет при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" ^{<***>} при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" ^{<*>} (Постановления администрации г. Красноярска от 29.11.2011 N 548, от 23.09.2013 N 492)	5% 15% 20%
3	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения ^{<***>} при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" ^{<***>} при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" ^{<*>} (Постановление администрации г. Красноярска от 29.11.2011 N 548, от 23.09.2013 N 492)	15% 30% 25% 30%
4	свыше 10 лет при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" ^{<***>} при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" ^{<*>}	25% 35% 40%

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

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

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

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

6.7. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю, заместителям руководителя учреждения по следующим основаниям:

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

6.8. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя учреждения необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.10 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.9. Руководителю, заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30.

6.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их 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 устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование	Кратность
Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярска		
1	Руководитель	2,7
2	Заместитель руководителя	2,2

6.11. Руководителю, заместителям руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

Указанные дополнения и изменения вступают в силу с момента подписания, распространяются на правоотношения, возникшие с 03 апреля 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.1

к «Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 111» на 2021-2024 гг.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации МАДОУ № 111
 О. В. Вебер
«03» апреля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ № 111
Т. М. Гудимова
«03» апреля 2023 г.



**ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ
ВЫПОЛНЕНИИ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ
РАБОТ ДЛЯ МАДОУ № 111**

Должность

«Воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, психолог, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог»

Критери и оценки результативности и качества труда работник а	Условия		Количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Безопасность образовательной деятельности	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, опплекших причинение вреда их жизни и здоровью, о записании случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев	5
Образовательное, социальное партнерство	Тиражирование инновационных разработок в рамках базовых площадок (наличие реализованных методических мероприятий: семинаров, конференций, фестивалей)	районных	5
		городских	10
		региональных	15
	Участие в социально значимых мероприятиях, внедрение нетрадиционных форм работы с родителями	Наличие реализованных мероприятий	5
	Взаимодействие с различными структурами социальной сферы: школы, заповедники, парки, российские движения	Наличие договора о сотрудничестве и проведение мероприятий за отчетный период	10
	Участие на базе: Городской Базовой Площадки, Методического Объединения, Института Повышения Квалификации	Предоставление опыта	10
Организация мероприятий согласно календарно-тематическому плану	За 1 участие	3	

		Более 1 участия	5
		Итого:	68
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
образовательных Достижение результатов	Учебные результаты	Наличие реализованных мероприятий	13
	Внеучебные результаты (участие детей в конкурсах, выставка, соревнованиях) Призовое место: округ – 1 месяц; район – 2 месяца; город, регион – 3 месяца (за каждое, но не более 5)	Участие	2
		Победители и призеры	
		1 место	8
		2 место	6
		3 место	4
	Популяризация деятельности ДОУ в сети Интернет: (составление пресс-релиза, фото, видеоотчет) (соцсети, сайт ДОУ, телевидение, СМИ)	Предоставление информации ответственному лицу	5
		Ведение страниц	10
	Наставничество молодых специалистов	Предъявление полученного опыта коллегам	10
		Итого:	58
Выплаты за качество выполняемых работ			
Кадровое обеспечение	Демонстрация педагогического опыта: форумы, открытые мероприятия, мастер-класс, Методическое Объединение, дидактические пособия	Уровень ДОУ	5
		Муниципальный	10
		Региональный	15
	Профессиональные конкурсы: (за каждый) Наличие участников	Участие	5
		Победа – квартально	10
	Публикации: статьи, конспекты, методические разработки (свидетельство о публикации, за каждое)	В сборниках, журналах, газетах	4
		На электронных ресурсах	2
	Протоколируемые поручения: администрации, творческих групп (за каждое, не более 5)	В полном объеме, без замечаний	2
	Работа в составе экспертных групп, комиссий, жюри: Приказы ДОУ, наличие положений	Руководитель комиссии	5
		Член комиссии	1
	Участие в спортивных, творческих мероприятиях ДОУ (за каждое)	Победа	10
		Участие	5
	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива		10
Инфраструктурное обеспечение	Работа по благоустройству, озеленению, оформлению территории	Участие	10
	Пополнение Развивающей Предметно-Пространственной Среды (новизна качества материала, презентация для педагогов) (за каждое, не более 3)	изготовление дидактических игр, картотек;	3
		изготовление атрибутов, костюмов, кукол;	7

		оснащение ДОУ	10
	Дизайн образовательной среды	Инфраструктурные проекты, включенные в каталог, в вариативную часть Образовательной Программы	10
Итого:			124
Итого:			250

Должность «Старший воспитатель»

Критерии оценки результативности и качества труда работника	Условия		Количество баллов
	Название	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Образовательное, социальное партнерство	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершаемых несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительских обязанностей, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев	5
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Отсутствие замечаний администрации	17
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Инфраструктурные проекты, включенные в каталог, в вариативную часть Образовательной Программы (за каждый)	22
	Тиражирование инновационных разработок в рамках районных, городских, региональных базовых площадок (наличие реализованных методических мероприятий: семинаров, конференций, фестивалей)	Районных	5
		Городских	10
		Региональных	15
	Пополнение Развивающей Предметно-Пространственной Среды (новизна качества материала, презентация для педагогов)	Изготовление дидактических игр, карточек;	5
		Изготовление атрибутов, костюмов, кукол;	15
		Оснащение ДОУ	20
	Взаимодействие с различными структурами социальной сферы: школы, заповедники, парки, российские движения	Наличие договора о сотрудничестве и проведение мероприятий за отчетный период	12
Итого:			126
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижение целей образо- ватель- ной цели	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Наличие мероприятий (за каждое, не более 5)	5

	Популяризация деятельности ДОУ в сети Интернет: (составление пресс-релиза, фото, видеосъемка) (соцсети, сайт ДОУ, телевидение, СМИ)	Предоставление информации ответственному лицу	5
		Ведение страниц	10
	Наставничество молодых специалистов	Предъявление полученного опыта коллегам	10
Итого:			30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Кадры обеспечения	Демонстрация педагогического опыта: форумы, открытые мероприятия, мастер-класс, Методическое Объединение, дидактические пособия: уровень ДОУ, муниципальный, региональный.	Уровень ДОУ	5
		Муниципальный	10
		Региональный	15
	Профессиональные конкурсы: участие, (за каждое), Наличие участников.	Участие	5
		Победа – квартально	10
	Публикации (свидетельство о публикации) (за каждое)	В сборниках, журналах, газетах	4
		На электронных ресурсах	2
	Протоколируемые поручения: администрации, творческих групп (за каждое, не более 5)	В полном объеме, без замечаний	2
	Работа в составе экспертных групп, комиссий, жюри: Приказы ДОУ, наличие положений	Руководитель комиссии	5
		Член комиссии	1
	Участие в спортивных, творческих мероприятиях ДОУ (за каждое)	Победа	10
		Участие	5
	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива		10
Инфраструктурное обеспечение	Работа по благоустройству, озеленению, оформлению территории	Участие	10
Итого:			94
Итого:			150

Должность «Младшего воспитателя»

Критери и оценки результ а ности и качества труда работни ка	Условия		Количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Образовательное, социальное партнерство	Участие в социально значимых мероприятиях,	Наличие реализованных мероприятий	10
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, психологическое причинение вреда их жизни и здоровью, о возникновении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев	5
	Организация мероприятий согласно календарно-тематическому плану	За 1 участие	3
		Более 1 участия	5
	Итого:		23
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достиже ние образова тельных результ атов	Планирование и организация жизнедеятельности воспитанников под руководством воспитателя	Продуктивное участие	15
	Помощь в организации мероприятий, способствующих психофизическому развитию воспитанников	Наличие реализованных мероприятий	15
Итого:		30	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Кадровое обеспечение	Работа в составе экспертных групп, комиссий, жюри: Приказы ДОУ, наличие положений	Руководитель комиссии	5
		Член комиссии	1
	Участие в спортивных, творческих мероприятиях ДОУ (за каждое)	Победа	10
		участие	5
	Протоколируемые поручения: администрации, творческих групп (за каждое, не более 5)	В полном объеме, без замечаний	2
Информаци онное обеспече ние	Работы по благоустройству, озеленению, оформлению территории	Участие	10
	Пополнение Развивающей Предметно-Пространственной Среды. (Безопасна качества материала- презентация	изготовление дидактических картотек	3

	для педагогов) (за каждое, не более 3) Взаимодействие с педагогами	изготовление атрибутов, костюмов, кукол,	7
		оснащение ДОУ	10
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих или надзорных органов	10
		Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние помещений	5
	Качественное содержание и сохранение инвентаря	Постоянно	9
Итого:			77
Итого:			120

Должность «Секретарь»

Критерии оценки результати вности и качества труда работника	Условия		Количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Образова тельность, социальн ое партнерст во	Взаимодействие с сотрудниками по сбору необходимой для отчетов информации	В полном объеме, без замечаний	7
Итого:			7
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достиже ние образова тельных результат ов	Оперативность и правильность оформления документов, в срок	В полном объеме, без замечаний	10
Итого:			10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Качество обеспе чения	Протоколируемые поручения администрации, творческих групп (за каждое, не более 5)	В полном объеме, без замечаний	2
	Работа в составе экспертных групп, комиссий, жюри: Приказы ДОУ, наличие положений	Руководитель комиссии	5
		Член комиссии	1
	Участие в спортивных, творческих мероприятиях ДОУ (за каждое)	Победа	10
		Участие	5
Инфраструк турное обеспечение	Работа по благоустройству, содержанию, оформлению территории	Участие	10
	Ведение документации в соответствии с Уставом и другими нормативными актами учреждения	Отсутствии замечаний по документообеспечению	10
Итого:			43
Итого:			60

Должность «Кастелянша, кладовица»

Критерии оценки результатов работы и качества труда работника	Условия		Количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Инфраструктурное обеспечение	Работа по благоустройству, озеленению, оформлению территории	Участие	10
	Пополнение Развивающей Предметно-Пространственной Среды (новинки качества материалов) (за каждое, не более 3)	Изготовление атрибутов, костюмов, кукол	20
		Оснащение ДОУ	15
	Материальная ответственность	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	15
	Ведение документации в соответствии с Уставом и другими нормативными актами учреждения	Отсутствие замечаний по документообеспечению	7
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих или надзорных органов	10
		Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние помещений	5
	Принимка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих или надзорных органов	10
Образовательное, социальное партнерство	Сотрудничество с другими ведомствами (бухгалтерия, поставщики)	Наличие договора о сотрудничестве и проведение мероприятий за отчетный период	5
Итого:			97
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижение образцов	Протоколируемые поручения администрации, творческих групп (за каждое, не более 5)	В полном объеме, без замечаний	2
Итого:			2
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Работа в составе экспертных групп, комиссий, жюри:	Руководитель комиссии	5
		Член комиссии	1
	Приказы ДОУ, наличие положений	Победа	10
		Участие	5
	Участие в спортивных, творческих мероприятиях ДОУ (за каждое)		
Итого:			21
Итого:			120

Должность «Повар, шеф-повар»

Критерии оценки результатов деятельности и качества труда работника	Условия		Количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Инфраструктурное обеспечение	Работа по благоустройству, озеленению, оформлению территории	Участие	10
	Качество, презентабельность еды	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	10
		Отсутствие замечаний медицинского работника	5
	Погрузочно-разгрузочные работы	15 часов в месяц	15
		10 часов в месяц	10
		5 часов в месяц	8
	Приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих или надзорных органов	10
Образовательное, социальное партнерство	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих или надзорных органов	10
		Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние помещений	5
	Работа в составе экспертных групп, комиссий, жюри	Руководитель комиссии	5
		Член комиссии	1
	Приказы ДОУ, наличие положений		
Итого:			89
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижение образцовых результатов	Создание условий, способствующих охране здоровья	Отсутствие вспышек заболеваний	10
		Отсутствие отказов детей от приема пищи	4
Итого:			14
Выплаты за качество выполняемых работ			
Кадровое обеспечение	Протоколируемые поручения: администрация, творческих групп (за	В полном объеме, без замечаний	2

	каждое, не больше 5)		
	Участие в спортивных, творческих мероприятиях ДОУ (за каждое)	Победа	10
		Участие	5
		Итого:	17
		Итого:	120

Должность «Машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий, сторож, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания»

Критерии оценки результатов вности и качества труда работника	Условия		Количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Инфраструктурное обеспечение	Работа по благоустройству, озеленению, оформлению территории	Участие	10
	Посещение Развивающей Предметно-Пространственной Среда Новизна качества материала (изготовление модулей; изготовление атрибутов; оснащение ДОУ) (за каждое, не более 3)	Изготовление модулей; изготовление атрибутов;	7
		Оснащение ДОУ	10
	Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние помещений	Отсутствие замечаний администрации	15
	Приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих или надзорных органов	10
Образовательное, социальное партнерство	Взаимодействие с другими сотрудниками ДОУ в рамках функционирования организации	Наличие мероприятий за отчетный период	15
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих или надзорных органов	10
		Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние помещений	5
Итого:			82
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижение образцов деятельности	Создание условий, способствующих охране жизни и здоровья детей	Отсутствие случаев	15
Итого:			15
Выплаты за качество выполняемых работ			

Кадровое обеспечение	Протоколируемые поручения: администрации, творческих групп (за классом, не более 5)	В полном объеме, без замечаний	2
	Работа в составе экспертных групп, комиссий, жюри:	Руководитель комиссии	5
	Приказы ДООУ, наличие положений	Член комиссии	1
	Участие в спортивных, творческих мероприятиях ДООУ (за классом)	Победа	10
		Участие	5
	Итого:		23
	Итого:		120

Должность «Инженер – программист»

Критерии оценки результати вности и качества труда работника	Условия		Количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Инфраструктурное обеспечение	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	30
	Образцовое состояние (сервер)	Отсутствие замечаний	20
Образовательное, социальное партнерство	Взаимодействие со специалистами по модернизации цифровой образовательной среды	Отсутствие замечаний администрации	20
Итого:			70
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижение образовательных результатов	Техническая исправность оборудования и качественное функционирование программного обеспечения в работе учреждения	Постоянно	30
Итого:			30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Кадровое обеспечение	Протоколируемые поручения: администрации, творческих групп (за каждое, не более 5)	В полном объеме, без замечаний	2
	Обработка и предоставление информации	В полном объеме, без замечаний	18
Итого:			20
Итого:			120

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.2

к «Положению об оплате труда работников МАДОУ № 111» на 2021-2024 гг.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации МАДОУ № 111
 О. Н. Вебер
«03» апреля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заместитель МАДОУ № 111
Т. М. Пидимова
«03» апреля 2023 г.


ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДЛЯ МАДОУ №111

«Должности»	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), стипенде заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурны е условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%
			отсутствии несчастных случаев детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%

		реализация плана мероприятий в соответствии с «дорожной картой»	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации и соответствии с «дорожной картой» развития МСО	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)	3%
			наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами	7%
		тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных	наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров,	5%

		площадок	конференций, фестивалей и т.д.)	
кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах «Воспитатель года»; «Лучший педагог дополнительного образования»; «Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)»; «Молодой воспитатель»; «Хочу стать руководителем»		наличие участников наличие победителей	5% 10%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	I поручение	3%
		представительство в городских коллегияльных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления, публикации руководителя ОУ	2% 5%
		управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предьявления опыта руководителями-менторами	7%

			использования ресурса руководителями- стажерами	
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	образовательные результаты	учебные результаты	наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО)	10%
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
			международный и всероссийский уровень	6%
			региональный уровень	4%
			муниципальный уровень	3%
		воспитательная работа	Укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой 85-К по состоянию на 31 декабря 100%-10% мнее 100%-0%	10%
			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	2%
			организация и	5%

		проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	
выплаты за качество выполняемых работ			
организационная и финансово- хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а так же по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%
	присоединение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
		предоставление платных образовательных услуг:	5%
		по тарифам, предусмотренным правовым актом города	
		по индивидуальным тарифам	10%
	наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	до 100 детей	5%
		от 100 до 150 детей	8%
		более 150 детей	10%
	приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства	10%
		по результатам проверок надзорных и контролирующих	

		учреждения	органов	
Заместитель руководителя по УБР	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	создание условий для осуществления учебно- воспитательного процесса	материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	14%
		наличие высококвалифицирован- ных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезо- пасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	15%
	сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, заявок, продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
		создание и реализация программ и проектов.	организация и проведение	15%

		направленных на сохранение здоровья детей	мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	
		посещаемость детей	не менее 80%	20%
	выплаты за инициативность и высокие результаты работы			
	обеспечение качества образования учреждения	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участия в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	15%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
			достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	20%
	сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	давление детей в пределах 1– 2% от общей численности	15%
	выплаты за качество выполняемых работ			
	эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%
	Заместитель руководителя по АХР	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	создание условий	эффективность	исполнение	30%

	для осуществления учебно-воспитательного процесса	финансово-экономической деятельности	бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	20%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
		материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	20%
		сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	22%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%
		качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%
		отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
		объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	20%
	выплаты за качество выполняемых работ			
высокий уровень профессионального	внедрение новых программных	использование новых программ	20%	

	о мастерства при организации финансово- экономической деятельности	форм учета		
--	--	------------	--	--

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации МАДОУ № 111
 О. В. Вебер
«03» апреля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ № 111
 Т. М. Пискарева
«03» апреля 2023 г.



Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности «**»	
	От 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения «***»	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения «***»	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения «***»	15%
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» «**», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 года до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения «**»	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения «**»	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения «**»,	25%

	при наличии почетного звания "народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	35%
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей «***»	718,4 руб.
4	Шеф-повар за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<***> Краевые выплаты воспитателям, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливается в следующем размере:

718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего);

Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя

учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.4

к «Положению об оплате труда работников МАДОУ № 111 на 2023-2024 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профессиональной организации МАДОУ № 111
 О. В. Вебер
«03» апреля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ № 111
 Т. М. Герасимова
«03» апреля 2023 г.



Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждения

Критерии	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения, выделенных бюджетных мест	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	Выполненный в срок	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	X	50
Выполнение поручено работы связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50
Достижение высоких	Оценка результатов	Наличие динамики	50

результатов в работе за определенный период	работы	в результатах	
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50



Полномоченный, именной указ

А.А. Аванесян

Имя *А.А.*

Зачисления, АИ, АОВ № 111

Имя *Т.М.*