

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного комитета  
МАДОУ «Детский сад  
«Детский квартал»  
протокол от 09.10.2023г № 4

УТВЕРЖДАЮ:  
заведующий  
МАДОУ «Детский сад  
«Детский квартал»

Ж.В. Рузанкина  
приказ от «09» октября 2023г. № 210



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

- 1.1. Настоящее Положение разработано на основании
- Трудового кодекса Российской Федерации;
  - Постановления администрации города Соликамска Пермского края от 23 августа 2019 г. № 1736-па «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Соликамска» с изменениями и дополнениями;
  - иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Детский квартал» (далее – Учреждение).

**2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА**  
**РУКОВОДИТЕЛЯ (заведующего) УЧРЕЖДЕНИЯ**

- 2.1. Зарботная плата заведующего Учреждения, заместителей заведующего состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 2.2. Должностной оклад заведующего Учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем Учреждения и Учредителем с учетом типа Учреждения, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения.
- Должностной оклад заведующего Учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, с применением коэффициента кратности, который не может превышать 4.
- К основному персоналу дошкольных учреждений относятся все должности педагогических работников, в соответствии с перечнем должностей образовательных учреждений.
- Размер коэффициента кратности устанавливается приказом начальника управления образования в соответствии с порядком, установленным в пункте 2.6. Положения.
- 2.3. Расчет средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, осуществляется в соответствии с пунктом 2.7. Положения.
- 2.4. Должностной оклад заведующего Учреждения устанавливается приказом начальника управления образования администрации СГО.
- При изменении средней заработной платы педагогических работников Учреждения и(или) изменение размера повышающего коэффициента по решению Учредителя должностной оклад руководителя может быть изменен по истечении полного календарного года.
- 2.5. Должностной оклад заведующего Учреждения при создании Учреждения путем реорганизации, определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на территории РФ, с применением коэффициента кратности, который не может превышать 5.

По истечении полного календарного года деятельности Учреждения, должностной оклад заведующего Учреждения подлежит пересмотру и определяется в размере, не превышающем 4-кратного размера средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу.

Должностной оклад заведующего Учреждения при создании Учреждения путем изменения типа существующего Учреждения определяется в размере, не превышающем 4-кратного размера средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

2.6. Должностной оклад заведующего Учреждения устанавливается с учетом коэффициентов в соответствии с табл.1.

Повышающие коэффициенты для установления должностного оклада  
заведующего Учреждения

Табл.1

Тип учреждения	Показатель	Размер коэффициента
Дошкольные учреждения	<i>1. Количество групп:</i> - до 6 групп; - от 7 до 8 групп; - от 9 до 10 групп; - от 11 до 12 групп; - свыше 12 групп.	от 1,0 до 1,2
		1,0
		1,05
		1,1
		1,15
	1,2	
	<i>2. Наличие двух и более зданий</i>	0,2
	<i>3. Наличие бассейна</i>	0,1
	<i>4. Реализация организацией (учреждением) адаптированной программы дошкольного образования или основной образовательной программы дошкольного образования оздоровительной направленности</i>	0,1
	<i>5. Наличие особых условий (по решению учредителя)</i>	от 1,0 до 2,4

2.7. При расчете средней заработной платы основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада, заведующего учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу Учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада заведующего Учреждения.

Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада заведующего Учреждения определяется по следующей формуле:

$$ЗП_{\text{ср.}} = \frac{ЗП_{\text{общ.}}}{12}, \text{ где}$$

ЗП<sub>ср.</sub> - средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения;

ЗП<sub>общ.</sub> - фактический фонд оплаты труда работников основного персонала Учреждения за отработанное время в календарном году, предшествующем году установления должностного оклада руководителя Учреждения;

Ч<sub>ср.</sub> - среднесписочная численность работников основного персонала Учреждения в календарном году, работавших на условиях полного рабочего времени, предшествующем году установления должностного оклада руководителя Учреждения;

12 - количество месяцев в календарном году.

Работник, работающий в Учреждении на одной ставке или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

2.8. Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается руководителем образовательного Учреждения на 10-50% ниже должностного оклада руководителя.

2.9. Заведующему Учреждения, заместителям заведующего Учреждения с учетом условий их труда Учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заведующим Учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами Учредителя в соответствии с

## ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

действующим законодательством.

2.10. Заведующему Учреждения Учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок, и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда заведующему Учреждения устанавливаются правовыми актами Учредителя.

2.11. Заместителям заведующего Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям заведующего Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

2.11. Выполнение преподавательской работы

2.12. Кратное соотношение средней заработной платы заведующего Учреждения к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемых ими Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать коэффициента кратности 4.

2.13. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заведующего Учреждений (далее - информация) размещается на официальном сайте администрации города Соликамска в Информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Заведующему Учреждения в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, предоставляют Учредителям информацию по форме, установленной администрацией Соликамского городского округа.

2.14. Предельная доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения, должна составлять не более 40 процентов от фонда оплаты труда.

### 3. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения (далее – ФОТ<sub>оу</sub>) состоит из базовой (далее – ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей частей (далее – ФОТ<sub>ст</sub>):

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}.$$

3.2. Рекомендуемая доля базовой части фонда оплаты труда Учреждения планируется в размере не более 60% от фонда оплаты труда Учреждения:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{оу} \times 60\%.$$

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до Учреждения исходя из принципа нормативного финансирования.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату заведующему, педагогических работников, младшего обслуживающего персонала Учреждения. В базовую часть включаются компенсационные выплаты, производимые в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Базовая часть фонда оплаты труда складывается:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{пп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>ауп</sub> – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>пп</sub> – доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТ<sub>увп</sub> – доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ<sub>моп</sub> – доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.4. Фонд оплаты труда для педагогических работников Учреждения состоит из:

3.4.1. фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в Учреждении (базовая часть фонда оплаты труда) (далее – ФОТ<sub>бпп</sub>);

3.4.2. фонда оплаты труда прочих работников.

3.5. Экономия фонда оплаты труда Учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

3.6. Заведующий Учреждения вправе вводить в штатное расписание должности работников, финансирование которых полностью осуществляется за счет иных источников, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.7. Оплата труда работников Учреждений (заработная плата) включает:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

выплаты стимулирующего характера.

3.8. Оплата труда работников Учреждений осуществляется на основе схемы должностных окладов работников Учреждений, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

**4. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

4.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения, устанавливается с учётом государственных гарантий по оплате труда, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

4.2. Заработная плата педагогических работников Учреждения, определяется следующим образом:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

БЧс – базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Н + Кв, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад;

Н – надбавки (надбавки за ученую степень, почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник"), устанавливаемое в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Табл.2

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам (% повышения должностных окладов)
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%
Почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Народный учитель"	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

Кв – компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством, содержащим нормы трудового права и определяемые в соответствии с разделом 6, настоящего Положения.

СЧ – стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 8 «Выплаты стимулирующего характера».

4.1.2. Размеры должностных окладов указанной в данном подразделе категории работников устанавливаются руководителем образовательного Учреждения в соответствии с размерами должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп 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 приложением 1 к настоящему Положению.

4.1.3. Категории работников, которым могут быть установлены коэффициенты, повышающие размер должностного оклада:

Табл. 3

Категории работников	% повышения должностных окладов
Учителя-логопеды, учителя-дефектологи	20%
Воспитатели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, социальные педагоги, педагоги-психологи, инструкторы по физической культуре, младшие воспитатели и иные работники, реализующие адаптированную образовательную программу дошкольного образования и (или) основную образовательную программу дошкольного образования в группах с оздоровительной направленностью	15-20%

4.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

**5. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ИНОГО (НЕПЕДАГОГИЧЕСКОГО) ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

5.1. В целях настоящего положения к иному (непедагогическому) персоналу образовательного Учреждения относятся следующие категории работников:

- учебно-вспомогательный персонал;
- младший обслуживающий персонал;
- административно-управленческий персонал (в том числе заведующий Учреждения, заместители).

5.2. Заработная плата иных (непедагогических) работников образовательного Учреждения состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ,$$

где

БЧс - базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Кв,$$

где

ДО – должностной оклад;

Кв – компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством, содержащим нормы трудового права и определяемые в соответствии с разделом 6, настоящего Положения.

СЧ – стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 8 «Выплаты стимулирующего характера».

5.3. Размеры должностных окладов указанной в данном подразделе категории работников, устанавливаются заведующим Учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп 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 Приложением 2 к настоящему Положению.

5.4. Должностные оклады младшего обслуживающего персонала определяются в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

**6. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах,

6.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за совмещение профессий (должностей);
- выплаты за расширение зон обслуживания;
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; повышенная оплата сверхурочной работы;
- районный коэффициент;
- выплаты (ежемесячные доплаты и надбавки), предусмотренные действующими нормативно-правовыми актами Пермского края и Соликамского городского округа: для лиц, относящихся к категории молодых специалистов образовательных Учреждений; педагогических работников, имеющих отраслевые и (или) государственные награды, высшую квалификационную категорию. Данные выплаты подлежат ежегодной индексации с применением коэффициента 1,04;
- иные выплаты компенсационного характера.

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. При наличии у работника государственной и ведомственной наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим нагрудный знак «Учительская слава», производится независимо от наличия иных наград и званий.

**7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

7.1. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются соответствующей Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

7.2. Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом заведующего Учреждения на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

7.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

7.4. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период и (или) за отчетный период, производятся за фактически отработанное время.

7.5. Стимулирующие выплаты всех видов не производятся работнику Учреждения при расторжении его трудового договора по инициативе работодателя.

7.6. Виды выплат стимулирующего характера и порядок (условия, показатели (критерии), периодичность и размер) произведения выплат:

8.6.1. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

7.6.2. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за отчетный период;
- иные выплаты стимулирующего характера.

**7.6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.**

7.6.3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за интенсивность работы;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам, заместителям заведующего, завхозам, прочему персоналу.

**7.6.3.2. Порядок произведения выплат за интенсивность работы:**

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) произведения выплаты</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Реализация дополнительных приоритетных проектов на основании ГП Ведение инновационной и (или) экспериментальной деятельности в соответствии с приказом	Оформление материалов в соответствии с планом реализации	Ежемесячно, на период реализации проекта	3000 руб.  1000 руб.
Военно-учетная работа	Своевременное и качественное ведение документации	Ежемесячно, на период выполнения работы	5% от оклада
Работа с сайтами kpmo.ru, pult.eduhostperm.ru, bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, web2edu.ru, социальными сетями и др.	Своевременное и качественное заполнение отчетов на указанных сайтах	Ежемесячно, на период выполнения работ	5% от оклада каждый сайт
Работа с архивом	Соответствие требованиям хранения, отсутствие замечаний	На период выполнения работ	5 000 руб.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) произведения выплаты</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Организация внеурочной деятельности	Наличие программы действий	На период выполнения работ	1 000 рублей за КОП
Совместная деятельность с родителями	Количество и качество проведенных мероприятий		1000 рублей за мероприятие
Апробация УМК, УМП	Наличие программы	Ежемесячно, на период выполнения работ	1000 руб.
Организация работы дошкольного ППк	Выполнение плана работы, в том числе своевременная постановка обучающихся на динамическое наблюдение и выполнение рекомендаций специалистов ППк	На период выполнения работ	1000 руб.
Совместная деятельность с семьей СОП			1000 руб.
Организация работы по пожарной безопасности	Выполнение плана работы	Ежемесячно, на период выполнения работ	50% от оклада
Организация работы по антитеррористической защищенности			30% от оклада
Организация работы по ГО и ЧС	Отсутствие замечаний надзорных органов		50% от оклада
Работы по ПДД			50% от оклада
Дежурный администратор	Выполнение плана работы	Ежемесячно, на период выполнения работ	4 дежурства в месяц - 1000 руб. 8 дежурств – 2000 руб. Более 8 - 4000 руб.
Наставничество, сопровождение педагогической практики студентов	Выполнение плана мероприятий	Ежемесячно, на период выполнения работ	1000 руб.
Организация работы закупочной деятельности	Своевременное и качественное ведение документации в соответствии с требованиями законодательства	Ежемесячно, на период выполнения работ	5 000 руб.
Сопровождение воспитанников при подготовке к конкурсам (за 1 ребенка или за 1 команду)	Работа с одаренными детьми, с указанной категорией детей. Критерии определяются Комиссией	Единовременно	500 руб.
Организация работы с детьми в адаптационный период	Работа с указанной категорией детей. Критерии определяются Комиссией	Ежемесячно, на период выполнения работ	1 000 руб.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) произведения выплаты</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Регулярна чистка участка от снега, постройка снежных игровых форм	Своевременное и качественное содержание игрового участка	Ежемесячно, на период выполнения работ	1 000 руб.
Посещаемость	Подготовительные группы 95% и выше; Старшие группы 90% и выше; Средние группы 85% и выше; Младшие группы 80% и выше; ранний возраст не менее 60%. (группы раннего возраста расчет от 18 детей, дошкольного возраста от 20 детей, группы компенсирующей направленности (корпус 4) от 12 детей, (корпус 1) от 8 детей, (корпус 5) от 10 детей.	Ежемесячно, при условии выполнения % посещаемости	1500 руб.

**7.6.3.3. Порядок получения выплат произведения выплат за высокие результаты работы:**

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Подготовка Учреждения, к приемке, проверке, к проведению мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.	Наличие/отсутствие обоснованных замечаний по итогам мероприятий	Единовременно	До 15000 руб.
Активная и результативная работа в городских метод формированиях	Наличие сертификата управления образования за методическую работу	Единовременно	1000 руб.
Подготовка конкурсанта к конкурсу «Учитель года», Подготовка конкурсанта к Всероссийскому конкурсу		На период выполнения работ	3000 руб. 4000 руб.
Результативное участие педагога (1-3 места, дипломант, лауреат) в конкурсе «Учитель года» на уровне города (очное участие)	участие призер (2-3 место) 1 место (лауреат) спец. Приз	Единовременно (возможно при софинансировании Учредителя)	1 000 руб. 4 000/3 000 руб. 5 000 руб. 3000 руб.
Результативное участие педагога (1-3 места, лауреат) в конкурсе «Учитель года» на уровне края (очное участие)	1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно (возможно при софинансировании Учредителя, администрации города)	10 000 7 000/5 000 3 000
Результативное участие педагога (1-3 места, лауреат) в конкурсе «Учитель года» на уровне страны (очное участие)	1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно (возможно при софинансировании Учредителя, администрации города, края)	20 000 15 000/10 000 5 000

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Результативное участие педагога (1-3 места, лауреат) в конкурсах профмастерства* (очное участие)	1 место 2 место 3 место Спец. Приз	Единовременно	Край/город 5000/3 000 4000/2 000 3000/1 000 1500
Активное участие в организации и проведении олимпиад, конкурсов, соревнований;  в семинарах, конференциях;  Днях открытых дверей, организованных образовательным учреждением	Проведение мероприятий по согласованию с администрацией образовательной организации в соответствии с приказом руководителя (или управления образования)	Единовременно	1 000  2000  1500
Качественное обобщение опыта работы педагога, в том числе по итогам курсовой подготовки, Мастер-класс, обобщение опыта работы (тезисно), без очного участия	Проведение мастер-классов, семинаров, тренингов и т.п.	Единовременно	1 500  1000
Качественная экспертно-аналитическая работа, участие в жюри, комиссиях и тп.	Критерий определяется Комиссией с учетом рекомендаций учредителя	Единовременно	500
Качественное прохождение процедуры аттестации	Присвоение квалификационной категории: 1 категория высшая категория (по рекомендации руководителя)	Единовременно	1 000 2 000
Качественное сопровождение педагогических работников к прохождению процедуры аттестации и конкурсам профессионального мастерства	Присвоение квалификационной категории, призовые места в конкурсном движении	Единовременно	до 5000
Качественное прохождение процедуры внешнего независимого мониторингового обследования воспитанников ЕМТ	Выполнение показателей	Единовременно	80% -90% - 1500 90% - 100% - 2000
Образцовое содержание группового помещения, оформление группы к конкурсу	Определяются Комиссией	Единовременно по результатам смотра-конкурса групповых помещений	1 место – 2000 2 место – 1500 3 место – 1000 Спец приз 800
Разработка в текущем учебном году авторских и авторизованных программ,	Согласование ГНПЭС	Единовременно	3 000

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
УМП (учебно-методических пособий)			
Результативное участие обучающихся в исследовательской и проектной деятельности	Институциональный уровень 1 место Призер (2-3 место)	Единовременно	1000 700/500
	Муниципальный уровень 1 место (победитель) призер (2-3 место)	Единовременно	2 000 1500/1000
	Краевой уровень 1 место (победитель) призер (2-3 место)	Единовременно	3 000 2000/1500
Результативное участие обучающихся педагога в олимпиадном и конкурсном движении, в иных интеллектуальных, творческих и спортивных мероприятиях, входящих в Перечень* *(очное участие)	Муниципальный уровень 1 место (победитель) призер (2-3 место)	Единовременно	2 000 1500/1000
	Краевой уровень 1 место (победитель) призер (2-3 место)	Единовременно	3 000 2000/1 500
	Федеральный уровень 1 место (победитель) призер (2-3 место)	Единовременно	4 000 3 000/2 000
Рейтинг педагогов по результатам работы за год	1 место 2 место 3 место	Единовременно	5000 руб. 4000 руб. 3000 руб.
Награждение Почётной грамотой - администрации учреждения; - Управления образования	Высокие результаты работы	Единовременно	500 1000
Награждение почетной грамотой Министерства образования и науки РФ	Основание – приказ Министерства образования и науки РФ, коллективный договор	Единовременно	1000,0
Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим почетные грамоты Министерства образования Пермского края (департамента образования ПК)	Награждение почетной грамотой Министерства образования ПК Основание – приказ Министерства образования и науки РФ, коллективный договор	Единовременно	1000,0
Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим нагрудный знак «Учительская слава»	Награждение почетной грамотой Министерства образования и науки РФ Приказ УО	Единовременно	1000,0 рублей

\*Перечень конкурсов профмастерства определяется Учредителем (приказом начальника управления образования или согласованных со специалистами управления образования или МБУ «ЦИМС образования»).

\*\*Мероприятия, входящие в перечень - Проведение мероприятий в соответствии с приказом начальника управления образования или согласованных со специалистами управления образования или МБУ «ЦИМС образования»

**7.6.3.4. Порядок произведения выплат за выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Руководство временными творческими взрослыми и детскими коллективами	Количество и качество проведенных мероприятий	На период выполнения работ	1000
Организация и проведение текущих ремонтных работ, аварии, пошив костюмов, субботники	Количество и качество проведенных мероприятий	На период выполнения работ	до 15000, по решению комиссии
подготовка групп/ кабинетов к началу учебного года			2000/1500
Оснащение образовательного процесса в соответствии с ООП ДО			50% - 1500 100% - 3000
Претензионная работа (работа с должниками)		На период выполнения работ	5000 руб.
Организация обучение работников (санитарно-гигиеническое обучение, оказание 1 помощи и т.д.)		На период выполнения работ	5000 руб.
Подготовка документов в суд		На период выполнения работ	5000 руб.
Прохождение КПК		На период выполнения работ	1500
Роли на утренниках	Исполнение роли на утренниках	На период выполнения работ	от 100 до 1500 по решению комиссии (в зависимости от размера и сложности роли)
Организация праздника, развлечения, Проведение утренника (в отсутствие музыкального руководителя)		На период выполнения работ	1000 1500
Подготовка и проведение мероприятий разного уровня	Федеральный уровень Краевой уровень Муниципальный уровень	На период выполнения работ	15000 10000 5000
Учреждение победитель конкурсов, грантов	Федеральный уровень Краевой уровень Муниципальный уровень	На период выполнения работ	15000 10000 5000
Подготовка документов на конкурс, грант	Федеральный уровень Краевой уровень Муниципальный уровень	На период выполнения работ	10000 8000 5000
Работа по оплате за детский сад	Динамика уменьшения задолженности	Ежемесячно	1500руб.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
	100% отсутствие задолженности		500 руб.- компенсирующие группы
Организация выставок		На период выполнения работ	500 руб.
Театрализованная деятельность		На период выполнения работ ( 1 раз в квартал)	500 руб.
Создание: видеороликов фильмов		На период выполнения работ	1000 руб. 2000 руб.
Подготовка информации в соцсети, сайт	Заметка Статья	На период выполнения работ	300 руб. 500 руб.
Подготовка и проведение педсоветов		На период выполнения работ	2000 руб.
Работа с семьями СОП и группа риска СОП		На период выполнения работ	5000 руб.
Иные виды работ		На основании ходатайства	По решению комиссии

7.6.4. Премии за отчетный период.

Премияльные выплаты (премии) по итогам работы за отчетный период (за год) устанавливаются на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности и личный вклад работника, утвержденных приложениями 3 настоящего Положения (оценочные листы).

Виды премий за отчетный период:

- премия по итогам работы за год.

7.6.4.1. Премия по итогам работы за год устанавливается педагогическим работникам, завхозам, прочему персоналу.

*Порядок назначения премии по итогам работы за год.*

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям равна 100). Для измерения эффективности труда работника Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Критерии, показатели и шкала показателей, а также максимальное количество баллов, присваиваемая каждому критерию, устанавливаются в оценочных листах показателей эффективности труда работников Учреждений. Вышеуказанные критерии и показатели могут изменяться и корректироваться решением руководителя Учреждения с соблюдением требований трудового законодательства.

Размер премии за отчетный период определяется следующим образом:

- определяется сумма баллов, набранная каждым работником Учреждения по итогам мониторинга эффективности деятельности на основе оценочных листов;

- определяется расчетная стоимость одного балла оценки в зависимости от размеров стимулирующей части фонда оплаты труда, общего количества баллов и суммы денежных средств, необходимой для произведения выплат за интенсивность и результативность труда;

- рассчитывается денежное выражение размера премии за отчетный период каждого работника путем умножения расчетной стоимости одного балла на установленную сумму

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

баллов оценки эффективности деятельности работника, полученной в результате мониторинга и оценки его профессиональной деятельности;

- величина стоимости одного балла устанавливается на отчетный период.

7.6.4.2. Премия по итогам работы за год заместителям заведующего устанавливается в размере до 150% от должностного оклада на основании оценочных листов (приложение 3).

7.6.4.3. Премии по итогам работы за отчетный период устанавливаются за фактически отработанное время.

7.6.5. Иные выплаты стимулирующего характера

7.6.5.1. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении;

Иные выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии экономии фонда оплаты труда, при условии произведения выплаты базовой части заработной платы, выплат за интенсивность и результативность труда, премий за отчетный период.

7.6.5.2. Порядок произведения выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении

Условия и порядок осуществления выплат за стаж непрерывной работы в учреждении утверждаются локальным актом Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Рекомендуемые размеры выплат за стаж непрерывной работы в учреждении:

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1.	От 8 до 13 лет	5
2.	От 13 до 18 лет	10
3.	От 18 до 23 лет	15
4.	Свыше 23 лет	20

Решение о выплатах за стаж непрерывной работы в учреждении принимается Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

**7.7. Изменение размера выплат стимулирующего характера Работникам учреждений**

7.7.1. Размер выплаты за интенсивность, высокие результаты, за выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ труда определяется Комиссией с учетом выполнения показателей (критериев) произведения выплаты, на основании справки результатов деятельности педагогов, представленной на заседании комиссии старшими воспитателями. За выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ, а также иные выплаты могут быть назначены по ходатайству заведующего или члена комиссии.

7.7.2. Размер иных выплат стимулирующего характера определяется Комиссией с учетом выполнения условий и показателей (критериев) произведения выплаты при наличии экономии фонда оплаты труда, при условии произведения выплаты базовой части заработной платы, выплат за интенсивность и результативность труда, премий за отчетный период.

7.7.3. Работнику Учреждения может быть не установлена выплата стимулирующего характера в виде премии за отчетный период при:

- неисполнении (некачественном исполнении) распоряжений руководителя Учреждения;

- несоблюдении правил внутреннего трудового распорядка;

- допущении действий, снижающих авторитет и эффективность работы образовательного учреждения, управления;

- наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора в период работы, за который начисляется выплата;

- нарушении требований охраны труда и техники безопасности, защиты и предупреждения возникновения чрезвычайных ситуаций;

- неисполнении предписаний надзорных органов организационного характера.

Размер выплаты стимулирующего характера в виде премии за отчетный период работнику Учреждения может быть уменьшен до 50% при:

- наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания в период работы, за который начисляется выплата;

- несоблюдении порядка работы со служебной информацией;

## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

-нарушении установленного порядка организации делопроизводства и контроля за исполнением документов;

-рассмотрении обращений граждан с нарушением установленных сроков либо в случае их некачественного рассмотрения, наличии обоснованных (мотивированных) жалоб на работника родителей (законных представителей) обучающихся, других работников.

7.7.4. За упущения в работе, предусмотренные пунктами 3.3. и 3.4. настоящего Положения, работник Учреждения лишается выплаты стимулирующего характера в виде премии полностью или частично за тот расчетный период, в котором упущения совершены.

7.7.5. Одновременно с уменьшением и (или) лишением выплаты стимулирующего характера в виде премии могут быть применены к работнику Учреждения меры дисциплинарного взыскания в соответствии с действующим законодательством.

### **8. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

8.1. Решение о распределении выплат стимулирующего характера работникам Учреждений принимает Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (далее - Комиссия).

8.2. В состав Комиссии входят: руководитель Учреждения, представитель профсоюза, заместитель заведующего, старший воспитатель, представители работников. Председателя Комиссии выбирают на первом заседании Комиссии. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя образовательной организации.

8.3. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов

8.4. Заседания Комиссии проводятся не реже 1 раза в отчетный период

8.4. Основные функции Комиссии:

8.4.1. оценивает качество, результативность и эффективность труда работников Учреждения на основании установленных настоящим Положением показателей (критериев), устанавливает наличие (отсутствие) условий производства выплат стимулирующего характера;

8.4.2. устанавливает размер выплаты за интенсивность и результативность работы, за выполнение особо важных и непредвиденных работ работникам Учреждения с учетом выполнения установленных показателей (критериев);

8.4.3. устанавливает размер иных выплат стимулирующего характера работникам Учреждения с учетом выполнения установленных показателей (критериев)

8.4.4. устанавливает соответствие результатов мониторинга эффективности деятельности работников за отчетный период фактическим результатам работы, представленных работниками Учреждения и утверждает оценочные листы показателей эффективности труда работников Учреждения;

8.4.5. производит подсчет баллов по каждому работнику Учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера в виде премии;

8.4.6. определяет расчетную стоимость одного балла премиальной выплаты работника Учреждения;

8.4.7. производит расчет в денежном выражении размера выплаты в виде премии каждому работнику Учреждения за отчетный период;

8.4.8. рассмотрение апелляций по результатам оценки качества, результативности и эффективности труда.

8.5. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

### **9. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА, РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

9.1. С момента утверждения протокола заседания Комиссии и справки о результатах деятельности в течение 3 рабочих дней работник имеет право подать апелляцию о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

Основанием для заявления являются технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными; недостоверность сведений, итогов мониторинга; апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

9.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием нарушений конкретных пунктов Положения, по которым возникло разногласие.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

9.3. На основании поданной апелляции Комиссия в срок не позднее 2 рабочих дней со дня подачи апелляции дает аргументированный ответ по результатам проверки.

9.4. В случае установления в ходе проверки фактов нарушения процедур мониторинга, оценивания или допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности руководителя, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

9.5. По истечении 5 рабочих дней решение Комиссии об утверждении протокола и оценочного листа вступает в силу.

**10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Положение вступает в силу с 01.10.2023г.

10.2. Для ознакомления работников разместить данное положение на официальном сайте организации и на стенде.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

Приложение 1 к Положению о СОТ работников МАДОУ  
«Детский сад «Детский квартал»

**Размер должностных окладов педагогических работников образовательных учреждений в соответствии с профессионально-квалификационными группами должностей и квалификационными уровнями**

1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня – инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.

Табл. 1

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	8612,0	8922,0	9839,0
От 3 до 8	8808,0	9414,0	10378,0
От 8 до 14	9094,0	9980,0	11003,0
От 14 до 20	9681,0	10626,0	11717,0
Более 20	10336,0	11332,0	12430,0

Табл. 2

**Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации**

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Соответствие занимаемой должности	13414,0
Первая	14526,0
Высшая	15624,0

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня – концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель.

Табл. 3

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	8922,0	9839,0	10801,0
От 3 до 8	9414,0	10378,0	11365,0
От 8 до 14	9980,0	11003,0	11999,0
От 14 до 20	10626,0	11717,0	12707,0
Более 20	11333,0	12430,0	13414,0

Табл. 4

**Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации**

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Соответствие занимаемой должности	13414,0
Первая	14527,0

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

Высшая	15624,0
--------	---------

3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня - воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель.

Табл. 5

Педагогический стаж или стаж по профилю	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	9839,0	10801,0	11844,0
От 3 до 8	10378,0	11365,0	12430,0
От 8 до 14	11003,0	11999,0	13094,0
От 14 до 20	11717,0	12707,0	13801,0
Более 20	12430,0	13414,0	14527,0

Табл. 6

Размеры должностных окладов,  
устанавливаемые при наличии у педагогических работников  
категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Соответствие занимаемой должности	14527,0
Первая	15624,0
Высшая	16845,0

4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня – педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), логопед.

Табл. 7

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	10626,0	11717,0	12711,0
От 3 до 8	11008,0	12071,0	13094,0
От 8 до 14	11438,0	12494,0	13571,0
От 14 до 20	11917,0	12942,0	14031,0
Более 20	12430,0	13413,0	14527,0

Табл. 8

Размеры должностных окладов,  
устанавливаемые при наличии у педагогических работников  
категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Соответствие занимаемой должности	14527,0
Первая	15876,0
Высшая	16845,0

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

Приложение 2 к Положению о СОТ работников МАДОУ  
«Детский сад «Детский квартал»

**Размер должностных окладов  
иного (непедагогического) персонала образовательных учреждений в соответствии с  
профессионально-квалификационными группами должностей и квалификационными  
уровнями**

1. Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала.

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части.

Табл. 1

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее Образование
До 3 лет	8676,0	9023,0	9555,0
От 3 до 8	8849,0	9384,0	9969,0
От 8 до 14	9027,0	9761,0	10368,0
От 14 до 20	9207,0	10151,0	10782,0
Более 20	9391,0	10555,0	11213,0

При отсутствии начального профессионального образования размер должностного оклада устанавливается на 10% ниже должностного оклада работников, имеющих начальное профессиональное образование.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1.2.1. Первый квалификационный уровень – дежурный по режиму, младший воспитатель.

Табл. 2

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Общее среднее образование	Начальное и среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	8676,0	9023,0	9555,0
От 3 до 8	8849,0	9384,0	9969,0
От 8 до 14	9027,0	9761,0	10368,0
От 14 до 20	9207,0	10151,0	10782,0
Более 20	9391,0	10555,0	11213,0

2. Размеры должностных окладов специалистов и служащих (за исключением руководителя (директора, заведующего) образовательного Учреждения, заместителя руководителя (директора, заведующего) образовательного Учреждения, образовательного Учреждения).

Табл. 4

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

Общепромышленные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь	8676,0
Общепромышленные должности служащих второго уровня	Первый квалификационный уровень	лаборант, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник художник техник-лаборант, техник-программист,	10296,0
Общепромышленные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий архивом	12497,0
Общепромышленные должности служащих второго уровня	Четвертый квалификационный уровень	механик	13517,0
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	документовед; инженер; инженер по нормированию труда; инженер по охране труда; специалист по охране труда; специалист по закупкам; специалист по кадрам; программист; юрист-консульт	14674,0

3. Размеры должностных окладов иного обслуживающего персонала.

Табл. 5

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Матрос-спасатель, повар судовой, оператор теплового пункта, слесарь-электрик, плотник, кастаньяша, швея, рабочий по ремонту и стирке спецодежды (белья), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, сторож, вахтер, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), контролер контрольно-пропускного пункта, няня, повар, мойщик посуды, кухонный рабочий	11213,0

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

Приложение 3

**Оценочный лист**  
стимулирующих выплат заместителя заведующего «Детский сад «Детский квартал»  
ФИО \_\_\_\_\_ за 20\_\_ г.

Показатели		Критерии оценки.	Размер премии (% от суммы должностного оклада за фактически отработанное время в отчетном периоде)	Результаты самооценки	Оценка комиссии
1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение качественных показателей муниципального задания не менее 92%	2%		
2.	Реализация инновационной деятельности	Результаты реализации инновационных практик:	максимально 36%		
		Реализация инновационных проектов муниципального уровня, получивших статус на заседании ГНПЭС	12		
		Реализация инновационных проектов краевого и федерального уровня, результаты которых представлены на ГНПЭС, августовской конференции, коллегии ГУО, иных мероприятиях муниципального уровня	12		
		Проведение не менее 1 муниципального мероприятия, инициированного ДОУ	12		
3.	Сайт образовательного учреждения	Соответствие сайта требованиям законодательства	5%		
4.	Исполнительская дисциплина при оформлении и предоставлении отчетов, документов	Качественное и своевременное предоставление запрашиваемой документации, достоверность, отсутствие замечаний	5%		
5.	Работа с детьми учётной категории (группы риска и СОП), охваченных услугами дошкольного образования		максимально 10%		
		Положительная динамика в работе с детьми учётных категорий	2		
		Практическая реализация индивидуальных образовательных маршрутов	2		
		Работа консультационного центра, Лекотеки	2		
		Своевременные предоставление отчетов по детям категории СОП в КДН	2		
		Качественное ведение ЕИС «Траектория»	2		

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Приложение 3

	Качественное ведение ЕИС «ЭПОС» Дополнительное образование»	Качественное ведение ЕИС «ЭПОС» Дополнительное образование»	2%		
6.	Организация работы с детьми с ОВЗ	Доля детей ОВЗ, охваченных услугами дошкольного образования различными формами от числа заявившихся, в соответствии с МЗ	5%		
7.	Личное участие заместителя руководителя в конкурсах, проектах различного уровня	Заместитель заведующего (учреждение) – победитель, призер конкурса, проекта	Максимально 25%		
		Муниципального уровня	15		
		Краевого уровня	20		
		Федерального уровня	25		
		Наличие публикаций в СМИ	Максимально 5%		
		Муниципального уровня	2		
		Краевого уровня	4		
	Федерального уровня	5			
8.	Удовлетворенность получателей услуг	Удовлетворенность населения доступностью и качеством услуг образования по итогам опросов общественного мнения, не менее 90,78%	10%		
9.	Организация независимой оценки качества дошкольного образования в части готовности выпускников к обучению в школе	Доля воспитанников подготовительных к школе групп, принявших участие в педагогических измерениях готовности к школе, не менее 90%	10%		
10.	Доля категорийных педагогов	Доля педагогов с первой и высшей категорией от общего числа педагогов	40%-60% - 10 % 60% и выше - 15%		
11.	Создание безопасных условий организации образовательной деятельности в учреждении	Управление процессом создания безопасной среды (организация работы по созданию безопасной образовательной среды, протоколов работы, анализа за истекший год и т.п.)	10%		
12.	Организация и сопровождение педагогов, воспитанников в конкурсном движении детей	Результативное участие воспитанников в конкурсном движении (победители, призеры)	10%		
	<b>Итого:</b>		<b>150%</b>		

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

Приложение 3

**Оценочный лист**  
стимулирующих выплат заместителя заведующего «Детский сад «Детский квартал»  
ФИО \_\_\_\_\_ за 20\_\_ г.

Показатели		Критерии оценки.	Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение качественных показателей муниципального задания не менее 92%	5%		
2.	Обеспечение уровня заработной платы	Обеспечение уровня заработной платы педагогических работников, установленных в соглашении, заключенном между учреждением и ГУО	10%		
3.	Соблюдение финансовой дисциплины	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности в бюджеты различных уровней, невыясненных платежей	5%		
		Доля законтрактованных бюджетных обязательств (за исключением обязательств в составе подпрограмм обеспечения реализации муниципальных программ) по главному распорядителю бюджетных средств по компетенции Управления образования за отчетных финансовый год, %	Максимально 8%		
		<b>1 квартал</b> ≥ 80 от 70 до 79,9 < 70	2 1 0		
		<b>2 квартал</b> ≥ 90 от 80,1 до 89,9 < 80,1	2 1 0		
		<b>3 квартал</b> ≥ 95 от 90,1 до 94,9 < 90,1	2 1 1		
		<b>4 квартал</b> 100 от 94,9 до 99,9 < 94,9	2 1 0		

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Приложение 3

4.	Исполнительская дисциплина при оформлении и предоставлении отчётов, документов	Качественное и своевременное предоставление запрашиваемой документации, достоверность, отсутствие замечаний	5%		
5.	Обеспечение безопасности образовательной деятельности	Качественная организация физической охраны в соответствии с требованиями действующего законодательства, отсутствие замечаний, связанных с организацией пропускного режима	10%		
		Качественное проведение тренировок с работниками и воспитанниками по различным сценариям террористической угрозы – не менее 3 тренировок в квартал	10%		
6.	Качественное ведение ИС pult.eduhostperm.ru, bus.gov.ru, zakuki.gov.ru	Отсутствие замечаний к качеству ведения ИС: pult.eduhostperm.ru, bus.gov.ru, zakuki.gov.ru	2% 2% 2%		
7.	Осуществление закупочной деятельности в соответствии с требованиями законодательства	Отсутствие замечаний к закупочной деятельности, выявленных в ходе ведомственного контроля	10%		
8.	Реализация кадровой политики	Результаты реализации кадровой политики:	Максимально 15%		
		Доля укомплектованности учреждения педагогическими кадрами (без внешних совместителей), не менее 95%	5		
		Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет (в соответствии с установленными показателями)	5		
		Соответствие локально-нормативных актов, регламентирующих кадровую политику, установленным требованиям (наличие кадровой политики, наличие и реализация управленческих проектов, направленных на привлечение и удержание молодых специалистов)	5		
9.	Эффективная организация образовательной и финансово-хозяйственной деятельности	Численность воспитанников в расчете на 1 работника, не менее 8,0 ед.	10%		
		Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем ФОТ, не более 1,64%	10%		
10.	Результативное проведение мероприятий по энергосбережению	Снижение потребления энергии различного вида в натуральном выражении (по сравнению с предыдущим годом)	Максимально 15%		
		Снижение потребления электрической энергии в натуральном выражении (куб.м)	5		

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Приложение 3

		Снижение потребления воды в натуральном выражении (тыс. кВт/ч)	5		
		Снижение потребления тепловой энергии в натуральном выражении (Гкал)	5		
11.	Эффективное содержание, использование и приведение муниципального имущества в нормативное состояние	Выполнение мероприятий, направленных на качественное содержание муниципального имущества:	Максимально 26%		
		Проведение ремонтных работ в полном объеме в установленный срок	6		
		Проведение дополнительных ремонтных работ	10		
		Создание доступных условий для маломобильных групп населения (наличие актуализированного плана мероприятий, реализация плана мероприятий, актуализированный паспорт доступности)	10		
12.	Организация военно-учетной работы	Отсутствие замечаний к ведению военно-учетной работы	5%		
	<b>Итого:</b>		<b>150%</b>		

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

Приложение 3

**Оценочный лист**  
стимулирующих выплат воспитателя «Детский сад «Детский квартал»  
ФИО \_\_\_\_\_ за 20\_\_ г.

Показатели		Критерии оценки.	Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
<b>Блок 1. Образовательная деятельность</b>					
1.1.	Соответствие предметно-пространственной среды в ФГОС ДО, ФОП ДО	Процентное соотношение на основании карт контроля, сменяемость	80% - 2 90% - 4 100% - 5		
1.2.	Качественная организация образовательного процесса	Результаты аудита образовательного процесса, в том числе наличие планов на неделю (оперативный контроль)	от 1 до 5 (на основании решения комиссии)		
1.3.	Оформление и ведение документации	Качественное и своевременное предоставление запрашиваемой документации, достоверность, отсутствие замечаний: результатов диагностик иных документов	3 2		
1.4.	Организация и проведение мероприятий в соответствии с планом самообразования	Реализация плана самообразования (100%) Обобщение опыта работы по теме самообразования на педсовете, педчасе.	2 3		
1.5.	Ведение электронного портфолио	Динамика пополнения электронного портфолио педагога (не реже 1 раза в месяц)	5		
1.6.	Использование ИКТ в образовательной деятельности	По результатам аудита образовательного процесса (оперативного контроля)	от 1 до 5 (на основании решения комиссии)		
<b>Блок №2. Воспитательная работа, здоровье</b>					
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений на неправомерные действия педагога.	Отсутствие замечаний	5		
2.2	Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма	5		
2.3.	Работа в группе высокой наполняемости	свыше 18 детей – ранний возраст, свыше 20 детей – дошкольный возраст, группы компенсирующей направленности свыше нормы по приказу)	7		

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Приложение 3

2.4	Качественная реализация системы оздоровительной и профилактической работы.	Отсутствие отрицательной динамики	3		
<b>Блок 3. Взаимодействие с родителями (законными представителями), социумом</b>					
3.1.	Актуальность, практическая значимость, сменяемость, эстетичность оформления родительского уголка; выполнение плана работы с родителями за год	Отчёт о результатах контроля наглядной информации для родителей	2		
		Отчет выполнения плана	3		
3.2	Позиционирование деятельности ДОУ (публикации в СМИ, видеосюжеты на ТВ)	1 публикация в СМИ видеосюжет на ТВ	5		
3.3.	Охват воспитанников дополнительным образованием (от общего количества детей)	% охвата воспитанников дополнительным образованием от общего количества детей в группе	от 80% и выше - 5 65-79% - 3 50-64% -1		
<b>Блок 4. Интенсивность и высокие результаты</b>					
4.1.	*Презентация опыта работы (очное)	Муниципальный уровень	4		
		Краевой уровень	6		
		Всероссийский уровень	8		
4.2.	*Участие в конкурсах проф. мастерства (очное участие), утвержденные приказом УО	Муниципальный уровень	4		
		Краевой уровень	6		
		Всероссийский уровень	8		
4.3.	*Реализация проектов	Муниципальный уровень	4		
		Краевой уровень	6		
		Всероссийский уровень	8		
4.4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, корпоративной культуры	5		
		Ведение здорового образа жизни (без б/л)	6		
	<b>ИТОГО:</b>		<b>100</b>		

\*При оценке личного участия в семинарах, конференциях, конкурсах, проектах различного уровня учитываются мероприятия более высокого уровня.

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ роспись

\_\_\_\_\_ расшифровка

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

Приложение 3

**Оценочный лист**  
учителя – логопеда, учителя-дефектолога МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»  
ФИО \_\_\_\_\_ за 20\_\_ г.

Показатели		Критерии оценки.	Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
<b>Блок 1. Образовательная деятельность</b>					
1.1.	Соответствие предметно-пространственной среды в ФГОС ДО, ФООП ДО	Процентное соотношение на основании карт контроля:	80% - 2 90% - 4 100% - 5		
1.2.	Качественная организация образовательного процесса	Результаты аудита образовательного процесса (оперативного контроля)	от 1 до 5 (на основании решения комиссии)		
1.3.	Оформление и ведение документации	Качественное и своевременное предоставление запрашиваемой документации, достоверность, отсутствие замечаний: результатов диагностик иных документов	3 2		
1.4.	Организация и проведение мероприятий в соответствии с планом самообразования	Реализация плана самообразования (100%) Обобщение опыта работы по теме самообразования на педсовете, педчаше.	2 3		
1.5.	Ведение электронного портфолио	Динамика пополнения электронного портфолио педагога (не реже 1 раза в месяц)	5		
1.6.	Использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми	По результатам аудита образовательного процесса (оперативного контроля)	от 1 до 5 (на основании решения комиссии)		
1.7.	Результаты коррекции воспитанников, наличие динамики в развитии	Положительная динамика в развитии	5		
<b>Блок №2. Воспитательная работа, здоровье</b>					
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений на неправомерные действия педагога.	Отсутствие замечаний	5		
2.2	Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма	5		
2.3.	Осуществления взаимодействия со всеми участниками ОП по	Реализация плана индивидуального сопровождения ребенка	80 - 90% - 5 91 – 100% - 10		

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Приложение 3

	индивидуальному сопровождению ребёнка				
<b>Блок 3. Взаимодействие с родителями (законными представителями), социумом</b>					
3.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие педагогов с родителями (законными представителями) воспитанников	Проведение консультации для родителей, участие в родительских собраниях и т.п.	5		
3.2	Актуальность, практическая значимость, сменяемость, эстетичность оформления родительского уголка.	Отчёт о результатах контроля наглядной информации для родителей.	5		
3.3.					
<b>Блок 4. Интенсивность и высокие результаты</b>					
4.1.	*Презентация опыта работы (очное)	Муниципальный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	4 6 8		
4.2.	*Участие в конкурсах проф. мастерства (очное участие), утвержденные приказом УО	Муниципальный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	4 6 8		
4.3.	*Реализация проектов	Муниципальный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	4 6 8		
4.4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, корпоративной культуры Ведение здорового образа жизни (без б/л)	5 6		
	<b>ИТОГО:</b>		<b>100</b>		

\*При оценке личного участия в семинарах, конференциях, конкурсах, проектах различного уровня учитываются мероприятия более высокого уровня.

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
роспись расшифровка

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

Приложение 3

**Оценочный лист**  
стимулирующих выплат педагога –психолога «Детский сад «Детский квартал»

ФИО \_\_\_\_\_ за 20\_\_ г.

Показатели		Критерии оценки.	Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
<b>Блок 1. Образовательная деятельность</b>					
1.1.	Соответствие предметно-пространственной среды в ФГОС ДО, ФООП ДО	Процентное соотношение на основании карт контроля:	80% - 2 90% - 4 100% - 5		
1.2.	Качественная организация образовательного процесса	Результаты аудита образовательного процесса (оперативного контроля)	от 1 до 5 (на основании решения комиссии)		
1.3.	Оформление и ведение документации	Качественное и своевременное предоставление запрашиваемой документации, достоверность, отсутствие замечаний: результатов диагностик иных документов	3 2		
1.4.	Организация и проведение мероприятий в соответствии с планом самообразования	Реализация плана самообразования (100%) Обобщение опыта работы по теме самообразования на педсовете, педчаше.	2 3		
1.5.	Ведение электронного портфолио	Динамика пополнения электронного портфолио педагога (не реже 1 раза в месяц)	5		
1.6.	Использование психосберегающих технологий в образовательной деятельности с воспитанниками (психогимнастика, релаксация, песочная терапия, оздоровительные игры и др.)	По результатам аудита образовательного процесса (оперативного контроля)	5 (на основании решения комиссии)		
1.7.	Результаты психологической коррекции психических особенностей, воспитанников с ОВЗ, СОП:	Положительная динамики в развитии	5		
<b>Блок №2. Воспитательная работа, здоровье</b>					
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений на неправомерные действия педагога.	Отсутствие замечаний	5		

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Приложение 3

2.2	Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма	5		
2.3.	Осуществления взаимодействия со всеми участниками ОП по индивидуальному сопровождению ребёнка	Реализация плана индивидуального сопровождения ребенка	80 - 90% - 5 91 – 100% - 10		
<b>Блок 3. Взаимодействие с родителями (законными представителями), социумом</b>					
3.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие педагогов с родителями (законными представителями) воспитанников	Проведение консультации для родителей, участие в родительских собраниях и т.п.	5		
3.2	Актуальность, практическая значимость, сменяемость, эстетичность оформления родительского уголка.	Отчёт о результатах контроля наглядной информации для родителей.	5		
<b>Блок 4. Интенсивность и высокие результаты</b>					
4.1.	*Презентация опыта работы (очное)	Муниципальный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	4 6 8		
4.2.	*Участие в конкурсах проф. мастерства (очное участие), утвержденные приказом УО	Муниципальный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	4 6 8		
4.3.	*Реализация проектов	Муниципальный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	4 6 8		
4.4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, корпоративной культуры Ведение здорового образа жизни (без б/л)	5 6		
	<b>ИТОГО:</b>		<b>100</b>		

\*При оценке личного участия в семинарах, конференциях, конкурсах, проектах различного уровня учитываются мероприятия более высокого уровня.

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
роспись расшифровка

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

Приложение 3

**Оценочный лист**  
музыкального руководителя, инструктора по физической культуре МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»  
ФИО \_\_\_\_\_ за 20\_\_ г.

Показатели		Критерии оценки.	Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
<b>Блок 1. Образовательная деятельность</b>					
1.1.	Соответствие предметно-пространственной среды в ФГОС ДО	Процентное соотношение на основании карт контроля:	80% - 2 90% - 4 100% - 5		
1.2.	Качественная организация образовательного процесса	Результаты аудита образовательного процесса (оперативного контроля)	от 1 до 5 (на основании решения комиссии)		
1.3.	Оформление и ведение документации	Качественное и своевременное предоставление запрашиваемой документации, достоверность, отсутствие замечаний: результатов диагностик иных документов	3 2		
1.4.	Организация и проведение мероприятий в соответствии с планом самообразования	Реализация плана самообразования (100%) Обобщение опыта работы по теме самообразования на педсовете, педчасе.	2 3		
1.5.	Ведение электронного портфолио	Динамика пополнения электронного портфолио педагога (не реже 1 раза в месяц)	5		
1.6.	Использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми	По результатам аудита образовательного процесса (оперативного контроля)	от 1 до 5 (на основании решения комиссии)		
1.7.	Организация совместной деятельности с воспитанниками в группах	Количество совместных мероприятий, проведённых с воспитанниками в группах, физкультурные занятия на улице	от 1 до 5 (на основании решения комиссии)		
<b>Блок №2. Воспитательная работа, здоровье</b>					
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений на неправомерные действия педагога.	Отсутствие замечаний	5		
2.2	Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма	5		
2.3.	Осуществления взаимодействия со всеми участниками ОП по	Реализация плана индивидуального сопровождения ребенка	80 - 90% - 5 91 – 100% - 10		

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Приложение 3

	индивидуальному сопровождению ребёнка				
<b>Блок 3. Взаимодействие с родителями (законными представителями), социумом</b>					
3.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие педагогов с родителями (законными представителями) воспитанников	Проведение консультации для родителей, участие в родительских собраниях и т.п.	5		
3.2	Актуальность, практическая значимость, сменяемость, эстетичность оформления родительского уголка.	Отчёт о результатах контроля наглядной информации для родителей.	5		
3.3.					
<b>Блок 4. Интенсивность и высокие результаты</b>					
4.1.	*Презентация опыта работы (очное)	Муниципальный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	4 6 8		
4.2.	*Участие в конкурсах проф. мастерства (очное участие), утвержденные приказом УО	Муниципальный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	4 6 8		
4.3.	*Реализация проектов	Муниципальный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	4 6 8		
4.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, корпоративной культуры Ведение здорового образа жизни (без б/л)	5 6		
	<b>ИТОГО:</b>		<b>100</b>		

\*При оценке личного участия в семинарах, конференциях, конкурсах, проектах различного уровня учитываются мероприятия более высокого уровня.

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
подпись расшифровка

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

Приложение 3

**Оценочный лист**  
стимулирующих выплат старшего воспитателя «Детский сад «Детский квартал»

ФИО \_\_\_\_\_ за 20\_\_ г.

Показатели		Критерии оценки.	Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
1.	Организация и сопровождение педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, мастер -классах	Результативность участия (наличие сертификатов, грамот педагогов, участвующих в рейтинговых конкурсах профессионального мастерства, конференциях, мастер-классах	5		
2.	Реализация инновационной деятельности	Результаты реализации инновационных практик:	Максимально по критерию 30		
		Реализация инновационных проектов муниципального уровня, получивших статус на заседании ГНПЭС	5		
		Реализация инновационных проектов краевого и федерального уровня, результаты которых представлены на ГНПЭС, августовской конференции, коллегии ГУО, иных мероприятиях муниципального уровня	7		
		Проведение не менее 1 краевого мероприятия, инициированного ДОУ	10		
3.	Сайт образовательного учреждения		максимально по критерию 5		
		Соответствие сайта требованиям законодательства	2		
		Обновление новостной ленты не реже 1 раза в месяц	3		
4.	Исполнительская дисциплина при оформлении и предоставлении отчётов, документов	Качественное и своевременное предоставление запрашиваемой документации, достоверность, отсутствие замечаний	5		
5.	Работа с детьми учётной категории (группы риска и СОП), охваченных услугами дошкольного образования		максимально по критерию 8		
		Положительная динамика в работе с детьми учётных категорий	2		
		Практическая реализация индивидуальных образовательных маршрутов	2		
		Работа консультационного центра, Лекотеки	2		
		Своевременные предоставление отчётов по детям категории СОП в КДН	2		

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Приложение 3

6.	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды групп, кабинетов требованиям ФГОС ДО, образовательной программе	Доля соответствия РППС всех групп, кабинетов требованиям ФГОС ДО, ФОП ДО	90% - 3 баллов 100% - 5 баллов		
7.	Доля педагогов, использующих ИКТ в образовательной деятельности с воспитанниками	Доля педагогов, применяющих ИКТ в образовательной деятельности с воспитанниками от общего числа педагогов	60-79% - 3 80-100% - 5		
8.	Доля категорийных педагогов	Доля педагогов с первой и высшей категорией от общего числа педагогов	40%-60% - 3 60% и выше - 5		
9.	Организация и сопровождение воспитанников в конкурсном движении	Результативное участие воспитанников в конкурсном движении (победители, призеры)	до 5-ти чел. (команда за 1 чел.) -3 5 и более - 5		
10.	*Презентация опыта работы (очное)	Муниципальный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	4 6 8		
11.	*Участие в конкурсах проф. мастерства (очное участие), утвержденные приказом УО	Муниципальный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	4 6 8		
12.	*Реализация проектов	Муниципальный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	4 6 8		
13.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, корпоративной культуры Ведение здорового образа жизни (без б/л)	5 6		
	<b>Итого:</b>	<b>Максимальное количество</b>	<b>100 баллов</b>		

\*При оценке личного участия в семинарах, конференциях, конкурсах, проектах различного уровня учитываются мероприятия более высокого уровня.

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ роспись \_\_\_\_\_ расшифровка

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

Приложение 3

**Оценочный лист**  
стимулирующих выплат младшего воспитателя «Детский сад Детский квартал»  
ФИО \_\_\_\_\_ за 20\_\_ г.

Показатель		Критерии	Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
<b>Блок 1. Интенсивность труда</b>					
1.	Качественное взаимодействие по организации образовательного процесса с воспитателем	Оказание помощи в организации образовательного процесса, создании развивающей предметно -пространственной среды	10		
2.	Активное участие в мероприятиях ДОУ	активное участие в работе по облагораживанию территории Учреждения: субботники, чистка и рыхление снега, оформление участков, цветочных клумб и т.п.	до 10 по решению комиссии		
3.	Отсутствие мотивированных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие мотивированных жалоб; отсутствие конфликтных ситуаций.	10		
4.	Участие в общественной жизни образовательной организации	Подготовка и проведение мероприятий, повышающих имидж ДОУ (утренники, родительские собрания, соревнования, интеллектуальные конкурсы, праздники (сверх должностных обязанностей)	За каждое 2 б, мах.10		
<b>Блок 2. Высокие результаты деятельности</b>					
5.	Качественное выполнение работ повышенной ответственности	Образцовое содержание группы, строгое соблюдение санитарных норм.	10		
		Экономия энергоресурсов	5		
		Отсутствие жалоб со стороны контролирующих органов	10		
		Соблюдение правил пожарной безопасности	5		
		Соблюдение охраны труда (отсутствие нарушений трудовой дисциплины – опоздание, уход с работы раньше окончания смены, работа без спецодежды, обувь без задников и др.)	5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	за каждое 2 б, мах.10		
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, корпоративной культуры,	5		
		ведение здорового образа жизни (без б/л)	5		
<b>ИТОГО:</b>			<b>100</b>		

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

роспись

\_\_\_\_\_

расшифровка

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Приложение 3

**Оценочный лист  
стимулирующих выплат документоведа, секретаря руководителя «Детский сад «Детский квартал»  
ФИО \_\_\_\_\_ за 20\_\_ г.**

Показатель		Критерии	Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
1.	Активное участие в мероприятиях ДОУ	Активное участие в работе по облагораживанию территории Учреждения: субботники, чистка и рыхление снега, оформление участков, цветочных клумб и т.п.	10		
2.	Отсутствие мотивированных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие мотивированных жалоб; отсутствие конфликтных ситуаций.	10		
3.	Участие в общественной жизни образовательной организации	Участие в мероприятиях организованных образовательной организацией.	За каждое 2 б, мах.10		
4.	Качественное выполнение работ повышенной ответственности	Оперативность выполнения задач по подготовке деловых бумаг в соответствии с требованиями	10		
		Своевременный учет исходящих и входящих документов	10		
		Качественное ведение и содержание документации в соответствии с номенклатурой дел	10		
		Своевременная и качественная сдача отчетов	10		
5.	Качественное ведение ЕИС «Траектория»	Качественное ведение ЕИС «Траектория»	5		
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.	За каждое 2 б, мах.10		
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и корпоративной культуры	5		
		Соблюдение требований по охране труда требований противопожарной безопасности	5		
		Соблюдение ведение здорового образа жизни (без б/л)	5		
<b>ИТОГО:</b>			<b>100</b>		

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
роспись расшифровка

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Приложение 3

**Оценочный лист  
стимулирующих выплат кастелянши, рабочего по стирке спец. одежды «Детский сад «Детский квартал»  
ФИО \_\_\_\_\_ за 20\_\_ г.**

Показатель		Критерии	Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
1.	Соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря	Отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря	10		
		Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	5		
2.	Качественное выполнение работ повышенной ответственности	Соблюдение графика смены белья, спецодежды	10		
		Своевременный мелкий ремонт белья и спецодежды	10		
		Соблюдения технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов	10		
3.	Отсутствие мотивированных жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб на качество стирки и обработки белья	10		
4.	Активное участие в мероприятиях ДОУ	Участие в ремонте помещений ДОУ Выполнение работы по благоустройству ДОУ Сверхурочная работа при проведении открытых мероприятий, ремонтных работ в образовательном учреждении	За каждое 2 б, max.20		
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие нарушений:			
		- исполнительской дисциплины, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и корпоративной культуры	5		
		Соблюдение правил пожарной безопасности	5		
		Соблюдение охраны труда (отсутствие нарушений трудовой дисциплины – опоздание, уход с работы раньше окончания смены, работа без спецодежды, обувь без задников и др.)	5		
		- соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	5		
- соблюдение ведение здорового образа жизни (без б/л)	5				
<b>ИТОГО:</b>			<b>100</b>		

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ роспись

\_\_\_\_\_ расшифровка

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Приложение 3

**Оценочный лист  
стимулирующих выплат заведующего хозяйством «Детский сад «Детский квартал»  
ФИО \_\_\_\_\_ за 20\_\_ г.**

Показатели		Критерии.	Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
<b>Блок 1. Интенсивность труда</b>					
1.	Качественная организация работы	Качественный контроль за работой обслуживающего персонала, организация работ по уборке помещений, благоустройству территории	5		
		Организация работ по выполнению норм и требований по охране труда, соблюдение СанПин	5		
		Отсутствие или уменьшение количества пунктов предписаний	5		
2.	Обеспечение безопасности учреждения территории и в здании) (на территории и в здании)	Качественная организация работ по устранению аварийных ситуаций, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10		
		Обеспечение работоспособности систем, ведение журналов контроля: - пожарная безопасность - оповещение - КТС	5		
		Контроль за работой сотрудников ЧОП	5		
		Ведение журнала по ежедневному осмотру помещений ДОУ (подвалы, теплоузлы, чердак)	5		
		Работоспособность запорных устройств на входных дверях, замков на воротах и калитках	5		
		Своевременное проведение инструктажей, обучающих занятий по пожарной безопасности	5		
		Исполнительская дисциплина	Своевременная и качественная подготовка и сдача учётно-отчётной документации (счета, договоры, отчеты и т.п.); качественное выполнение поручений руководителя учреждения	5	

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

Приложение 3

4.		Отсутствие замечаний со стороны администрации к МОП по соблюдению правил пожарной безопасности, соблюдения охраны труда (отсутствие нарушений трудовой дисциплины – опоздание, уход с работы раньше окончания смены, работа без спецодежды, обувь без задников и др.)	5		
<b>Блок 2. Высокие результаты деятельности</b>					
5.	Эффективное содержание, использование и приведение муниципального имущества в нормативное состояние	Отсутствие замечаний по результатам инвентаризации - своевременная постановка на учет; - хранение и эксплуатация; - списание.	5		
		Выполнение мероприятий, направленных на качественное содержание муниципального имущества:	Максимально 15		
		Проведение ремонтных работ в полном объеме в установленный срок, проведение качественного контроля	5		
		Проведение дополнительных ремонтных работ	5		
		Создание доступных условий для маломобильных групп населения (наличие актуализированного плана мероприятий, реализация плана мероприятий, актуализированный паспорт доступности)	5		
6.	Результативное проведение мероприятий по энергосбережению	Снижение потребления энергии различного вида в натуральном выражении (по сравнению с предыдущим годом)	Максимально 15		
		Снижение потребления электрической энергии в натуральном выражении (куб.м)	5		
		Снижение потребления воды в натуральном выражении (тыс. кВт/ч)	5		
		Снижение потребления тепловой энергии в натуральном выражении (Гкал)	5		
7.	Создание положительного имиджа ДОУ	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, корпоративной культуры, трансляция поведения, обеспечивающего позиционирование положительных направлений деятельности образовательного учреждения	5		
<b>ИТОГО:</b>			<b>100</b>		

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ роспись

\_\_\_\_\_ расшифровка

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»

Приложение 3

**Оценочный лист**  
стимулирующих выплат уборщика служебных помещений «Детский сад Детский квартал»  
ФИО \_\_\_\_\_ за 20\_\_ г.

Показатель		Критерии	Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
<b>Блок 1. Интенсивность труда</b>					
	Активное участие в мероприятиях ДОУ	Активное участие в работе по облагораживанию территории Учреждения: субботники, чистка и рыхление снега, оформление участков, цветочных клумб и т.п.	до 15 по решению комиссии		
	Отсутствие мотивированных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие мотивированных жалоб; отсутствие конфликтных ситуаций.	10		
	Участие в общественной жизни образовательной организации	Подготовка и проведение мероприятий, повышающих имидж ДОУ (сверх должностных обязанностей)	За каждое 2 б, мах.10		
<b>Блок 2. Высокие результаты деятельности</b>					
	Качественное выполнение работ повышенной ответственности	Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм. Экономия энергоресурсов, отсутствие жалоб со стороны контролирующих органов	до 20 по решению комиссии		
		Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	10		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	за каждое 2 б, мах.10		
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5		
		Корпоративной культуры Ведение здорового образа жизни (без б/л)	5 5		
		Соблюдение правил пожарной безопасности	5		
		Соблюдение охраны труда (отсутствие нарушений трудовой дисциплины – опоздание, уход с работы раньше окончания смены, работа без спецодежды, обувь без задников и др.)	5		
<b>ИТОГО:</b>			<b>100</b>		

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
ропись
расшифровка

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Приложение 3

**Оценочный лист  
стимулирующих выплат дворника «Детский сад Детский квартал»  
ФИО \_\_\_\_\_ за 20\_\_ г.**

Показатель		Критерии	Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
<b>Блок 1. Интенсивность труда</b>					
1.	Обеспечение высокого качества трудовой деятельности	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	10		
		Отсутствие замечаний несоблюдения установленного графика ежедневной уборки	10		
		Отсутствие замечаний несоблюдения правил пожарной безопасности	10		
		Качественная и своевременная уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	10		
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	10		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников.	10		
2.		Уход за деревьями, побелка стволов, обрезание сухих веток. Покос газонной травы, своевременный полив цветников и газонов.	10		
3.		Участие в общественной жизни и мероприятиях ДОУ	до 30 по решению комиссии		
<b>ИТОГО:</b>			<b>100</b>		

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ роспись \_\_\_\_\_ расшифровка

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Приложение 3

**Оценочный лист  
стимулирующих выплат специалиста по охране труда «Детский сад «Детский квартал»**

**ФИО** \_\_\_\_\_ **за 20** \_\_\_\_ **г.**

Показатели		Критерии	Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
<b>Блок 1. Интенсивность труда</b>					
1.	Участие в организации результативной деятельности учреждения	Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы охраны труда	До 10 по решению комиссии		
		Переработка локальных нормативных актов, в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	До 10 по решению комиссии		
2.	Эффективность деятельности	Выявление потребности в обучении и планировании обучения работников по вопросам охраны труда	8		
		Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда	7		
		Подготовка СОУТ, отчетной (статистической) документации по вопросам условий и охраны труда	5		
		Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранение, оценки состояния и исправности; организация средств коллективной защиты	5		
	Обеспечение безопасности образовательной деятельности	Качественная организация физической охраны в соответствии с требованиями действующего законодательства, отсутствие замечаний, связанных с организацией пропускного режима	5		
		Качественное проведение тренировок с работниками и воспитанниками по различным сценариям террористической угрозы – не менее 3 тренировок в квартал	5		
		Своевременное проведение инструктажей, обучающих занятий по безопасности	5		

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Детский квартал»**

Приложение 3

3.	Создание положительного имиджа ДОУ	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, корпоративной культуры, трансляция поведения, обеспечивающего позиционирование положительных направлений деятельности образовательного учреждения	5		
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Своевременная и качественная подготовка и сдача учётно-отчётной документации; качественное выполнение поручений руководителя учреждения	10		
		Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	До 10 по решению комиссии		
		Отсутствие нарушений:			
		- исполнительской дисциплины и корпоративной культуры	5		
		- соблюдение правил эксплуатации обслуживающего оборудования	5		
		- соблюдение ведение здорового образа жизни (без б/л)	5		
<b>ИТОГО:</b>			<b>100</b>		

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ роспись \_\_\_\_\_ расшифровка

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 98972918216828532255789598799073225606492451643

Владелец Рузанкина Жанна Вильгельмовна

Действителен с 03.07.2023 по 02.07.2024