



**Изменения № 13 от 29.12.2023 в Коллективный договор
Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Звездочка»
на 2020 - 2023 годы (ред. от 09.11.2020, от 05.04.2021, от 21.07.2021,
от 29.12.2021, от 07.06.2022, от 28.06.2022, от 25.08.2022, от 16.09.2022,
от 25.05.2023, от 08.12.2023, от 14.12.2023)**

Настоящим дополнительным соглашением Работодатель, в лице заведующего учреждением Ламеховой Юлии Павловны, с одной стороны, и работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета Фархутдиновой Елены Владимировны, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о внесении в Коллективный договор ЛГ МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка» на 2020-2023 годы (ред. от 09.11.2020, от 05.04.2021, от 21.07.2021, от 29.12.2021, от 07.06.2022, от 28.06.2022, от 25.08.2022, от 16.09.2022, от 25.05.2023, от 08.12.2023, от 14.12.2023) следующих изменений:

1. Приложение № 1 «Положение об оплате труда работников ЛГ МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка» к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка» изложить в новой редакции, согласно приложению к настоящим изменениям.

2. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

**Председатель профсоюзного комитета
ЛГ МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка»**

 **Е.В. Фархутдинова**
« _____ » _____ 2023 г.



**Заведующий
ЛГ МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка»
Ю.П. Ламехова**

« _____ » _____ 2023 г.

**Положение об оплате труда работников Лангепасского городского
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 3 «Звездочка» (далее – Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Звездочка» (далее соответственно – работники, учреждения).

1.2. Настоящее Положение разработано с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

1.3. Положение об оплате труда работников учреждения и порядок его применения распространяется на всех работников учреждения.

1.4. В настоящем Положении используются следующие определения:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат.

1.6. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | делопроизводитель | 15 799 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | | |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела | 17 718 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер; экономист | 17 718 |

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | помощник воспитателя | 15 503 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 17 718 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель; педагог-психолог | 19 490 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед | 20 523 |

2.4. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3

| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование профессий | Наименование должностей | Размер оклада, рублей |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1. | Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" | | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Кастелянша 2 разряда; портной 2 разряда; машинист по стирке и ремонту спецодежды 2 разряда; уборщик производственных помещений 2 разряда; кладовщик 2 разряда; кухонный рабочий 2 разряда; сторож 1 разряда; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда; дворник 1 разряда; вахтер 2 разряда; уборщик территорий 1 разряда | 14 766 |

| | | | | |
|------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------|
| 2. | | Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" | | |
| 2.1. | 1 квалификацион ный уровень | профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Повар 4 разряда; плотник 4 разряда | 15 503 |

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, установленные с учетом требований профессиональных стандартов, приведены в таблице 4.

Таблица 4

| № п/п | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|-------|------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 1 | Младший специалист по охране труда | 17 718 |
| 2 | Специалист по охране труда | 18 604 |
| 3 | Специалист по персоналу | 17 718 |

2.6. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются доплаты.

Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный оклад (должностной оклад) работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные настоящим Положением выплаты.

2.6.1. За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется доплата к окладу (должностному окладу).

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 5.

Таблица 5

| № п/п | Наименование повышающего коэффициента | Размер повышающего коэффициента (в %) |
|-------|---------------------------------------|------------------------------------------|
| 1. | За высшую квалификационную категорию | 15 |
| 2. | За первую квалификационную категорию | 10 |

2.6.2. За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности.

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 6.

| № п/п | Наименование доплаты | Размер доплаты к окладу (должностному окладу) работникам муниципальных образовательных учреждений (в руб.) |
|-------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | За ученую степень «Доктор наук» | 2 500 |
| 2. | За ученую степень «Кандидат наук» | 1 600 |

Основанием для выплаты доплаты к окладу (должностному окладу) за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

2.6.3. Доплата к окладу (должностному окладу) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

2.6.4. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.12.2023 и суммой оклада (должностного оклада), с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 2.6.1 – 2.6.3 настоящего пункта и компенсационных выплат, указанных в пункте 6 таблицы 7 при условии сохранения объема работы.

2.7. Почасовая оплата труда.

2.7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.7.2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

2.7.3. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в

неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7.4. Почасовая оплата труда воспитателя за выполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя или вакансии воспитателя, производится за фактически отработанное время в одинарном размере от повышенного оклада (должностного оклада) по основной занимаемой должности.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Лангепаса».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательного учреждения по реализации образовательных программ.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 7.

Таблица 7

| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
|-------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Выплата за работу в ночное время | 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы | время работы с 22 часов до 6 часов |
| 2. | Выплата за работу в | в соответствии со | оформляется приказом |

| | | | |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | выходной или нерабочий праздничный день | статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П | руководителя по согласованию сторон |
| 3. | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% | по результатам специальной оценки условий труда работника |
| 4. | Выплата за сверхурочную работу | полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 №35-П | по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |
| 5. | Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации | оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы |
| 6. | Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: | | |
| 6.1. | за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом: | | |
| 6.1.1 | при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей | в размере 1100 рублей | применяется за 1 объект |

| | | | |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6.1.2 | при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей | в размере 550 рублей | применяется за 1 объект |
| 6.2. | за руководство методическими объединениями | в размере 1100 рублей | применяется за 1 объединение |
| 6.3. | за работу в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.4. | за работу в группах для воспитанников с туберкулезной интоксикацией | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.5. | за преподавание национальных языков КМНС | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.6. | за работу с обучающимися на дому | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.7. | за работу в дошкольных группах компенсирующей направленности (за исключением дошкольных групп, созданных в образовательном учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.8. | за работу в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 7. | Районный коэффициент к заработной плате | 1,7 | осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и |
| | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% | |

| | | | |
|--|--|--|---------------------------------------------------|
| | | | муниципальных учреждениях города Лангепаса» |
|--|--|--|---------------------------------------------------|

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к повышенным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.7. Районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за год.

Стимулирующие выплаты, указанные выше, устанавливаются по основной занимаемой должности.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (принимается на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда – далее Комиссия).

4.2. Порядок работы Комиссии регламентируется приказом учреждения.

4.3. Стимулирующие выплаты распределяются Комиссией с учетом мнения Профсоюзного комитета учреждения и по представлению непосредственного руководителя работника. Конкретные размеры утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. При применении дисциплинарного взыскания к работнику, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, не начисляются в месяце применения дисциплинарного взыскания. Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

4.5. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Выплата устанавливается на срок один месяц.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере согласно таблице № 11.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются настоящим Положением, в соответствии с таблицей 8

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

| | |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Условия установления выплаты | Выполнение плановых работ высокого и надлежащего качества в срок или сокращенный период, или высокая результативность работы, направленная на выполнение муниципального задания в соответствии с установленными критериями и показателями |
| Параметры, за которые производится снижение (лишение) выплаты | <ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение качества выполнения работ или несвоевременное выполнение работ: <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов (25%) 1.2. Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений (25%) 1.3. Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации (25%) 1.4. Несоблюдение трудовой дисциплины (25%) 1.5. Нарушение требований санитарного законодательства (25%) 1.6. Нарушение требований пожарной, антитеррористической безопасности (25%) 1.7. Нарушение требований профессиональной этики, разглашение служебной и персональной информации (25%) 1.8. Нарушение требований техники безопасности, охраны труда (25%) 2. Применение дисциплинарного взыскания в месяц начисления выплаты (лишение выплаты на 100%) |

4.6. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с приложением 1 к Положению об оплате труда работников ЛГ МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка».

4.6.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере согласно таблицы 11.

4.6.2. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в квартал в календарном году по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

При отсутствии у работника рабочих дней за предшествующий период, по уважительной причине (ежегодный отпуск, отпуск по уходу за ребенком, временная нетрудоспособность и т.п.), и выходе его на работу, выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 10% на текущий квартал.

4.6.3. Показатели, критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются настоящим Положением, в соответствии с таблицей 9.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ

| | |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Условия установления выплаты | Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период, или высокая результативность работы, направленная на выполнение муниципального задания в соответствии с установленными критериями и показателями (установление от 0% до 50%) |
| Параметры, за которые производится снижение (лишение) выплаты | <ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение качества выполнения работ или несвоевременное выполнение работ <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов (35%) 1.2. Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений (35%) 1.3. Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации (35%) 1.4. Несоблюдение трудовой дисциплины (35%) 1.5. Нарушение требований санитарного законодательства (35%) 1.6. Нарушение требований пожарной, антитеррористической безопасности (35%) 1.7. Нарушение требований профессиональной этики, разглашение служебной и персональной информации (35%) 1.8. Нарушение требований техники безопасности, охраны труда (35%) 2. Применение дисциплинарного взыскания в месяц начисления выплаты (лишение выплаты на 100%) |

4.6.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении устанавливается **единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)** в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с приложением 2 к Положению об оплате труда работников ЛГ МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка».

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4.7. **Выплата по итогам работы за год** осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором.

4.7.1. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4.7.2. Предельный размер выплаты по итогам работы за год - 1,0 фонд оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.7.3. Перечень показателей и условий для премирования и снижения размера премиальной выплаты работников учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 10.

Таблица 10

| № п/п | Показатели и условия для премирования | | Процент установления и снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | | 3 |
| 1. | Надлежащее исполнение должностных обязанностей; квалифицированная подготовка документов, качественное, своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений; соблюдение сроков представления установленной отчетности, представление достоверной информации | наличие | 20% |
| | | отсутствие | -20% |
| 2 | Соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе | наличие | 20% |
| | | отсутствие | -20% |
| 3 | Соблюдение требований санитарного законодательства, пожарной, антитеррористической безопасности | наличие | 20% |
| | | отсутствие | -20% |
| 4 | Соблюдение требований профессиональной этики, неразглашение служебной и персональной информации | наличие | 20% |
| | | отсутствие | -20% |
| 5 | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | наличие | 20% |
| | | отсутствие | -20% |

4.7.4. Размер премиальной выплаты по итогам работы за год определяется Комиссией в соответствии с условиями установления и снижения премиальной выплаты по итогам работы за год.

В исключительных случаях, при отсутствии показателей для премирования, указанных в таблице 10, по представлению непосредственного руководителя работника, с учетом решения Комиссии, премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в полном объеме.

4.7.5. Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам за фактически отработанное время в году, согласно табелю учета рабочего времени, с учетом личного вклада работника. Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с ЛГ МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка» на дату издания приказа о начислении стимулирующей выплаты по итогам работы за год, за исключением лиц, принятых на работу на условиях совместительства и принятых на основании договора с Центром занятости населения о совместной деятельности по организации временного трудоустройства граждан.

4.8. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 11.

Таблица 11

| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | в абсолютном размере, предельный размер 10 тысяч рублей, устанавливается по представлению непосредственного руководителя работника | заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам | ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности, при наличии экономии |
| | | 0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%) | служащим, учебно-вспомогательному персоналу за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | ежемесячно, с даты приема на работу |
| | | до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%) | рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | ежемесячно, с даты приема на работу |
| | | 10 000 рублей | присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации | единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности. |
| | | 7 000 рублей | присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации | |
| | | 5 000 рублей | присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа | |
| | | 3 000 рублей | присуждение награды автономного округа (почетные грамоты Губернатора автономного округа, | |

| | | | | |
|----|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) | |
| | | 7 000 рублей | присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак) | |
| | | 3 000 рублей | присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота) | |
| 2. | Выплата за качество выполняемой работы | 0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%) | заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности | ежемесячно |
| | | в абсолютном размере, предельный размер 10 тысяч рублей, устанавливается по представлению непосредственного руководителя работника | служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим всех типов учреждений в соответствии с показателями эффективности деятельности | ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности, при наличии экономии |
| | | в абсолютном размере, максимальный размер не более 50 тысяч рублей за одну услугу (работу) | за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности | единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 3. | Выплата по итогам работы за год | 0 - 1,0 фонда оплаты труда работника | работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном | 1 раз в год в конце финансового года при наличии экономии средств |

| | | | | |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе | по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителю учреждения устанавливается в соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о размерах и условиях оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя, заместителям руководителя, главного бухгалтера приведены в таблице 12.

Таблица 12

| № п/п | Наименование должности | Размер должностного оклада (руб.) |
|-------|-------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Заведующий учреждением | 50 000 |
| 2. | Заместитель заведующего | 35 000 |
| 3. | Главный бухгалтер | 35 000 |

5.3. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденным распоряжением работодателя (представителя нанимателя).

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение требований настоящего Положения.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

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

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

- у руководителя – 4, у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

6.2. К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам.

6.3. **Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам** осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с учредителем не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.4. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя учреждения.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,2 месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.5. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум окладам (должностным окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета города Лангепаса и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим

законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения и компенсационных выплат, на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимального размера оплаты труда в соответствии с пунктом 1.9 настоящего Положения.

7.3. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

Руководитель учреждения при планировании фонда оплаты труда учреждения предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, утверждается приказом департамента образования администрации города Лангепаса.

**Критерии и показатели оценки качества и эффективности
деятельности работников учреждения
(заместитель руководителя, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера,
руководители структурных подразделений, педагогический персонал)**

Период оценки деятельности: 3 месяца

Особые условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере не менее 10%

| № п/п | Критерии, показатели, индикаторы | Количество процентов |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| | Заместитель заведующего | Максимальный размер 50 % |
| 1. | Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) Очные конкурсы –уровень учреждения Очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень Дистанционные конкурсы (онлайн, заочные) - региональный, федеральный уровень | 1 3 0,5 |
| 2. | Высокая результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (победители, призеры) (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) Очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень Дистанционные конкурсы (онлайн, заочные) - региональный, федеральный уровень | 4 0,5 |
| 3. | Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) Очные конкурсы –уровень учреждения Очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень Дистанционные конкурсы (онлайн, заочные) - региональный, федеральный уровень | 1 3 0,5 |
| 4. | Высокая результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (победители, призеры) (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) Очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень Дистанционные конкурсы (онлайн, заочные) - региональный, федеральный уровень | 5 0,5 |
| 5. | Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (охват детей дополнительными услугами от списочного состава) за отчетный период - более 50% - более 60% - более 70% | 1 2 3 |
| 6. | Доля педагогов, аттестованных на квалификационную категорию (<i>за исключением вновь принятых сотрудников</i>), высокое ведение документации по аттестации (соответствие занимаемой должности, квалификационная категория) за отчетный период - более 50% - более 60% - более 70% | 1 1,5 2 |
| 7. | Формирование позитивного имиджа в средствах массовой информации, в т.ч. в социальных сетях за отчетный период | 1 |
| 8. | Активное участие в разработке программы развития учреждения за отчетный период | 4 |
| 9. | Разработка проекта, программы с финансовой поддержкой, в том числе по соглашениям с общественными организациями | 7 |
| 10. | Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется, действуют на период участия в экспериментальной и инновационной работе</i>) Муниципальный уровень Региональный уровень | 1 2 |

| | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| | Федеральный уровень | 5,5 |
| 11. | Качественное выполнение работ, влияющих на развитие учреждения за отчетный период (показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется) муниципальный, региональный уровень уровень учреждения | 3 5 |
| 12. | Высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса, отсутствие жалоб участников образовательного процесса, замечаний администрации учреждения (высокая исполнительская дисциплина) за отчетный период | 1 |
| 13. | Высокий уровень контроля комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный период | 1 |
| 14. | Высокое качество организации работы с педагогами, родителями, влияющей на развитие учреждения за отчетный период | 0,5 |
| 15. | Отсутствие нарушений по итогам проверки учредителя, контрольно-надзорных органов (по итогам проверки за отчетный период) заполняется при наличии проверок | 2 |
| 16. | Высокое качество выполнения административных функций в рамках установленных полномочий | 3 |

| № п/п | Критерии, показатели, индикаторы | Количество процентов |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| | Заместитель заведующего (по направлению – административно-хозяйственная деятельность) | Максимальный размер 50 % |
| 1. | Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный период | 2 |
| 2. | Высокое качество работы по проведению профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности образовательной деятельности учреждения (отсутствие нарушений санитарно-противоэпидемического, противопожарного, антитеррористического режимов, режима дня воспитанников, требований к охране жизни и здоровья детей подчиненными сотрудниками. Соблюдение требований безопасности образовательной среды). | 1,5 |
| 3. | Высокое качество работы по обеспечению контрольно-пропускного и внутриобъектового режимов. Соблюдение требований дополнительных ограничительных мероприятий, установленных Учредителем и надзорными органами (соответствие требованиям законодательства, нормативно-правовых актов и локальных нормативных актов учреждения) | 1,5 |
| 4. | Высокий уровень работы по текущему и перспективному планированию хозяйственной деятельности учреждения (подготовка плана работы, смет, расчетов, подготовка сведений для учредителя, обеспечение запаса медицинских, дезинфицирующих средств, канцелярских и хозяйственных товаров и т.д.) за отчетный период | 0,5 |
| 5. | Высокое качество работы по осуществлению контроля за состоянием медицинского обслуживания и питания воспитанников | 1 |
| 6. | Высокое качество работы с несовершеннолетними гражданами, работающими по трудовому договору (14-18 лет), безработными гражданами, обеспечение контроля за результатами их деятельности, учет рабочего времени. | 1 |
| 7. | Высокий уровень качества разработки и предоставления документации в рамках предоставленных полномочий (паспортов, планов, инструкций, проектов приказов, отчетов, положений, справок, ответов на письма и других документов): соблюдение установленных сроков предоставления, достоверность отчетности, отсутствие необходимости доработки документов в текущем периоде. | 1 |
| 8. | Высокий уровень выполнения трудовой функции, отсутствие замечаний администрации, жалоб родителей, соблюдение профессиональной этики, отсутствие конфликтных ситуаций | 1,5 |
| 9. | Высокое качество инновационной деятельности, направленной на совершенствование учебно-методического и материально-технического обеспечения системы комплексной безопасности, антитеррористической и противокриминальной защищенности объектов | 9,5 |
| 10. | Высокое качество работы по своевременному выявлению и устранению факторов нарушения требований комплексной безопасности | 1 |
| 11. | Высокое качество работы по повышению открытости деятельности детского сада: разработка материалов для публикации в СМИ о деятельности учреждения, опыте | 0,5 |

| | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| | работы, подготовленных заместителем заведующего в рамках предоставленных полномочий в отчетном периоде | |
| 12. | Качественное выполнение работ влияющих на развитие учреждения за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) муниципальный, региональный уровень уровень учреждения | 3 6 |
| 13. | Разработка и реализация инновационного проекта (программы), получившего финансовую поддержку или ставшего победителем конкурсного отбора муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень | 5 10 14 |
| 14. | Высокое качество выполнения административных функций в рамках установленных полномочий | 1 |
| 15. | Высокое качество организации работы по защите информации и персональных данных | 1 |
| 16. | Качественная организация работы по закупочной деятельности | 1 |
| 17. | Высокая сохранность имущества учреждения, организация его учета | 1 |
| 18. | Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок за отчетный период (при отсутствии проверок 0%) | 5 |

| № п/п | Критерии, показатели, индикаторы | Количество процентов |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| | Главный бухгалтер | Максимальный размер 50 % |
| 1. | Своевременная и качественная организация работ по составлению и исполнению планов финансово-хозяйственной деятельности в рамках выделенных средств | 1 |
| 2. | Качественная организация бухгалтерского и налогового учета | |
| | – соблюдение сроков и порядка предоставления бухгалтерской (финансовой), налоговой, статистической отчетности | 1 |
| | – соблюдение законности, своевременности и правильности оформления документов, выполняемых работ (услуг), расчетов по заработной плате, иных выплат, правильное начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды | 2 |
| | – отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности (отсутствие задолженности по заработной плате, других выплат) | 2 |
| | – соблюдение порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств, расходование фонда заработной платы, проведение инвентаризаций нефинансовых активов и обязательств | 1 |
| 3. | Эффективная организация работы по осуществлению закупочной деятельности | 1 |
| 4. | Проведении экономического анализа финансовой -хозяйственно деятельности учреждения по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранения потерь, улучшения финансово - хозяйственной деятельности | 1 |
| 5. | Качественная и своевременная подготовка и принятие рабочего плана счетов, форм первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены типовые формы | 1 |
| 6. | Качественный и своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, отсутствие нарушений по соблюдению правил и норм по использованию и сохранности материальных ценностей | 1 |
| 7. | Отсутствие перерасхода фонда оплаты труда, обеспечение выплаты минимальной заработной платы, выплаты в соответствии с Указом президента | 1 |
| 8. | Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок за отчетный период (<i>при отсутствии проверок 0%</i>) | 15 |
| 9. | Высокий уровень выполнения трудовой функции, отсутствие замечаний администрации (высокая исполнительская дисциплина), жалоб участников образовательного процесса, соблюдение профессиональной этики, отсутствие конфликтных ситуаций | 1 |
| 10. | Достоверность и своевременность внесения информации модуля «Родительская плата» в автоматизированной информационной системе цифровой образовательной платформе «Электронный детский сад» | 1 |
| 11. | Высокая результативность выполнения сложных (внеочередных работ) | 6 |
| 12. | Организация работы по инвентаризации в отчетный период | 1 |
| 13. | Качественная организация работы с подотчетными лицами | 3 |

| | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 14. | Участие в спартакиадах, конкурсах и других мероприятиях различных уровней (показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется) муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень | 3 4 5,5 |
| 15. | Обеспечение открытости и достоверной информации об учреждении на официальных сайтах, ресурсах, размещение копий договоров и т.д. | 0,5 |
| 16. | Качественное выполнение работ влияющих на развитие учреждения за отчетный период (показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется) муниципальный, региональный уровень уровень учреждения | 3 5 |

| № п/п | Критерии, показатели, индикаторы | Количество процентов |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| | Старший воспитатель | Максимальный размер 50 % |
| 1. | Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется) Очные конкурсы –уровень учреждения Очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень Дистанционные конкурсы (онлайн, заочные) - региональный, федеральный уровень | 1 3 0,5 |
| 2. | Высокая результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (победители, призеры) (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется) Очные конкурсы – муниципальный, региональный уровень Дистанционные конкурсы (онлайн, заочные) - региональный, федеральный уровень | 5,5 0,5 |
| 3. | Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (охват детей дополнительными услугами от списочного состава) за отчетный период - более 50% - более 60% - более 70% | 1 1,5 3 |
| 4. | Достоверность и своевременность внесения информации в автоматизированную систему «Персоналифицированное дополнительное образование» | 2,5 |
| 5. | Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется) Очные конкурсы – уровень учреждения Очные конкурсы – муниципальный, региональный уровень Дистанционные конкурсы (онлайн, заочные) - региональный, федеральный уровень | 1 3 0,5 |
| 6. | Высокая результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (победители, призеры) (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется) Очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень Дистанционные конкурсы (онлайн, заочные) - региональный, федеральный уровень | 5 0,5 |
| 7. | Формирование позитивного имиджа в средствах массовой информации, в т.ч. в социальных сетях за отчетный период | 1 |
| 8. | Активное участие в разработке программы развития учреждения за отчетный период | 1 |
| 9. | Разработка проекта, программы с финансовой поддержкой, в том числе по соглашениям с общественными организациями | 5 |
| 10. | Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне за отчетный период (показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется) муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень | 1 2 3 |
| 11. | Высокое качество реализации значимых проектов и представление опыта (показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется) уровень учреждения муниципальный, региональный уровень федеральный уровень | 2 3 3,5 |
| 12. | Качественное выполнение работ, влияющих на развитие учреждения за отчетный период | |

| | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| | <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i> муниципальный, региональный уровень уровень учреждения | 3 5 |
| 13. | Высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса, отсутствие жалоб участников образовательного процесса, замечаний администрации учреждения (высокая исполнительская дисциплина) за отчетный период | 2,5 |
| 14. | Высокий уровень контроля комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный период | 2,5 |
| 15. | Высокое качество организации работы с педагогами и родителями, влияющей на развитие учреждения за отчетный период | 2,5 |
| 16. | Отсутствие задолженности по родительской плате, дополнительные услуги за отчетный период | 2 |

| № п/п | Критерии, показатели, индикаторы | Количество процентов |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| | Воспитатель | Максимальный размер 50 % |
| 1. | Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i> очные конкурсы –уровень учреждения очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 1 3 0,5 |
| 2. | Высокая результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (победители, призеры) (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i> очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 6,5 0,5 |
| 3. | Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i> очные конкурсы –уровень учреждения очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 1 3 0,5 |
| 4. | Высокая результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (победители, призеры) (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный месяц <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i> очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 6 0,5 |
| 5. | Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (охват детей дополнительными услугами от списочного состава) за отчетный период - более 50% - более 60% - более 70% | 0,5 1,5 3,5 |
| 6. | Разработка проекта, программы с финансовой поддержкой, в том числе по соглашениям с общественными организациями | 7 |
| 7. | Реализация проектов, значимых для учреждения, представление опыта <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется)</i> уровень учреждения муниципальный уровень | 1 2 |
| 8. | Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне за отчетный период <i>(показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется, действуют на период участия в экспериментальной и инновационной работе)</i> муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень | 1 3 5,5 |

| | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 9. | Формирование позитивного имиджа в средствах массовой информации, в т.ч. в социальных сетях за отчетный период | 0,5 |
| 10. | Качественное выполнение работ, влияющих на развитие учреждения за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) уровень учреждения муниципальный, региональный уровень | 4,5 3 |
| 11. | Высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса, отсутствие жалоб участников образовательного процесса, замечаний администрации учреждения (высокая исполнительская дисциплина) за отчетный период | 3 |
| 12. | Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный период | 1,5 |
| 13. | Высокое качество организации работы с родителями по благоустройству помещений и территории учреждения за отчетный период | 1 |
| 14. | Эффективная организация работы с родителями (<i>своевременное информирование по родительской задолженности, достоверная и своевременная информация о причине отсутствия детей и др.</i>) | 2 |
| 15. | Взаимозаменяемость педагогов по производственной необходимости | 1 |

| № п/п | Критерии, показатели, индикаторы | Количество процентов |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| | Музыкальный руководитель | Максимальный размер 50 % |
| 1. | Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –уровень учреждения очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 1 3 0,5 |
| 2. | Высокая результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (победители, призеры) (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 6,5 0,5 |
| 3. | Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –уровень учреждения очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 1 3 0,5 |
| 4. | Высокая результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (победители, призеры) (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный месяц (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 6 0,5 |
| 5. | Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (охват детей дополнительными услугами от списочного состава) за отчетный период более 15 детей более 20 детей более 25 детей | 0,5 1 3 |
| 6. | Формирование позитивного имиджа в средствах массовой информации, в т.ч. в социальных сетях за отчетный месяц | 0,5 |
| 7. | Разработка проекта, программы с финансовой поддержкой, в том числе по соглашениям с общественными организациями | 7 |
| 8. | Реализация проектов, значимых для учреждения, представление опыта (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) уровень учреждения муниципальный уровень | 1 2 |

| | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 9. | Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется, действуют на период участия в экспериментальной и инновационной работе</i>) муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень | 1 3 5,5 |
| 10. | Качественное выполнение работ влияющих на развитие учреждения за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) муниципальный, региональный уровень уровень учреждения | 3 4 |
| 11. | Высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса, отсутствие жалоб участников образовательного процесса, замечаний администрации учреждения (высокая исполнительская дисциплина) за отчетный период | 2 |
| 12. | Высокое качество организации взаимодействия с педагогами и родителями по подготовке к проведению праздников, развлечений, других мероприятий (своевременность, содержательность, насыщенность и др.) за отчетный период | 2 |
| 13. | Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный период | 1,5 |
| 14. | Взаимозаменяемость педагогов по производственной необходимости | 1 |
| 15. | Постановка и проведение спектаклей с участием воспитанников | 3 |

| № п/п | Критерии, показатели, индикаторы | Количество процентов |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| | Инструктор по физической культуре | Максимальный размер 50 % |
| 1. | Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –уровень учреждения очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 1 3 0,5 |
| 2. | Высокая результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (победители, призеры) (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы – муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 6,5 0,5 |
| 3. | Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –уровень учреждения очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 1 3 0,5 |
| 4. | Высокая результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (победители, призеры) (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный месяц (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 6 0,5 |
| 5. | Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (охват детей дополнительными услугами от списочного состава) за отчетный период более 15 детей более 20 детей более 25 детей | 0,5 1 3 |
| 6. | Формирование позитивного имиджа в средствах массовой информации, в т.ч. в социальных сетях за отчетный месяц | 0,5 |
| 7. | Разработка проекта, программы с финансовой поддержкой, в том числе по соглашениям с общественными организациями | 7 |

| | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 8. | Реализация проектов, значимых для учреждения, представление опыта (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) уровень учреждения муниципальный уровень | 1 2 |
| 9. | Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется, действуют на период участия в экспериментальной и инновационной работе</i>) муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень | 1 3 5,5 |
| 10. | Качественное выполнение работ влияющих на развитие учреждения за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) муниципальный, региональный уровень уровень учреждения | 3 4,5 |
| 11. | Высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса, отсутствие жалоб участников образовательного процесса, замечаний администрации учреждения (высокая исполнительская дисциплина) за отчетный период | 1,5 |
| 12. | Высокое качество организации взаимодействия с педагогами и родителями по подготовке к проведению праздников, развлечений, других мероприятий (своевременность, содержательность, насыщенность и др.) за отчетный период | 2 |
| 13. | Высокое качество организации работы по пропаганде здорового образа жизни (ГТО, спартакиады, соревнования) и другие городские массовые мероприятия за отчетный период | 0,5 |
| 14. | Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный период | 2 |
| 15. | Взаимозаменяемость педагогов по производственной необходимости | 1 |
| 16. | Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с работниками учреждения (<i>производственная гимнастика, реализация программы корпоративного спорта</i>) | 2 |

| № п/п | Критерии, показатели, индикаторы | Количество процентов |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| | Учитель-логопед, учитель-дефектолог | Максимальный размер 50 % |
| 1. | Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –уровень учреждения очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 1 3 0,5 |
| 2. | Высокая результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (победители, призеры) (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 6,5 0,5 |
| 3. | Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –уровень учреждения очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 1 3 0,5 |
| 4. | Высокая результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (победители, призеры) (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный месяц (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 6 0,5 |

| | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 5. | Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (охват детей дополнительными услугами от списочного состава) за отчетный период более 5 детей более 10 детей более 15 детей | 0,5 1 3 |
| 6. | Формирование позитивного имиджа в средствах массовой информации, в т.ч. в социальных сетях за отчетный месяц | 0,5 |
| 7. | Разработка проекта, программы с финансовой поддержкой, в том числе по соглашениям с общественными организациями | 5 |
| 8. | Реализация проектов, значимых для учреждения, представление опыта (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) уровень учреждения муниципальный уровень | 1 2 |
| 9. | Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется, действуют на период участия в экспериментальной и инновационной работе</i>) муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень | 1 3 5,5 |
| 10. | Качественное выполнение работ влияющих на развитие учреждения за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) уровень учреждения муниципальный, региональный уровень | 4,5 3 |
| 11. | Высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса, отсутствие жалоб участников образовательного процесса, замечаний администрации учреждения (высокая исполнительская дисциплина) за отчетный период | 1,5 |
| 12. | Высокое качество организации взаимодействия с педагогами и родителями по подготовке к проведению совместных мероприятий (своевременность, содержательность, насыщенность и др.) за отчетный месяц | 2 |
| 13. | Высокое качество организации взаимодействия с воспитателями и родителями по оказанию ранней помощи детям с нарушениями в развитии | 1 |
| 14. | Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный период | 1 |
| 15. | Взаимозаменяемость педагогов по производственной необходимости | 1 |
| 16. | Высокое качество работы по подготовке документации ППк, ТПМПК. Устанавливается по факту проведенной работы | 1 |
| 17. | Организация мероприятий коррекционно-развивающей направленности в общеразвивающих группах (<i>мастер классы, практические упражнения и др.</i>) | 1,5 |
| 18. | Учет динамики индивидуального развития детей (<i>ведение дневника наблюдений, обеспечение взаимодействия в воспитателями и родителями</i>) | 2 |

| № п/п | Критерии, показатели, индикаторы | Количество процентов |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| | Педагог-психолог | Максимальный размер 50 % |
| 1. | Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –уровень учреждения очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 1 3 0,5 |
| 2. | Высокая результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (победители, призеры) (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 6,5 0,5 |
| 3. | Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (при наличии | |

| | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| | подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –уровень учреждения очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 1 3 0,5 |
| 4. | Высокая результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (победители, призеры) (при наличии подтверждающих документов по итогам конкурса) за отчетный месяц (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) очные конкурсы –муниципальный, региональный уровень дистанционные конкурсы (онлайн, заочные, не менее 3 дипломов, грамот) - региональный, федеральный уровень | 6 0,5 |
| 5. | Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (охват детей дополнительными услугами от списочного состава) за отчетный период более 12 детей более 15 детей более 25 детей | 1 2 3 |
| 6. | Формирование позитивного имиджа в средствах массовой информации, в т.ч. в социальных сетях за отчетный месяц | 0,5 |
| 7. | Разработка проекта, программы с финансовой поддержкой, в том числе по соглашениям с общественными организациями | 5 |
| 8. | Реализация проектов, значимых для учреждения, представление опыта (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) уровень учреждения муниципальный уровень | 1 2 |
| 9. | Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется, действуют на период участия в экспериментальной и инновационной работе</i>) муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень | 1 3 5,5 |
| 10. | Качественное выполнение работ влияющих на развитие учреждения за отчетный период (<i>показатель берется по наивысшему баллу и не суммируется</i>) уровень учреждения муниципальный, региональный уровень | 4,5 3 |
| 11. | Высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса, отсутствие жалоб участников образовательного процесса, замечаний администрации учреждения (высокая исполнительская дисциплина) за отчетный период | 2,5 |
| 12. | Высокое качество организации взаимодействия с педагогами и родителями по подготовке к проведению совместных мероприятий (своевременность, содержательность, насыщенность и др.) за отчетный период | 2 |
| 13. | Высокое качество организации взаимодействия с воспитателями и родителями по оказанию ранней помощи детям с нарушениями в развитии | 1 |
| 14. | Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный период | 1 |
| 15. | Взаимозаменяемость педагогов по производственной необходимости | 1 |
| 16. | Сопровождение детей и их семей (не менее 2 семей) находящихся в СОП и ТЖС за отчетный период | 0,5 |
| 17. | Организация мероприятий, направленных на создание комфортной среды в учреждении (<i>мастер классы, тренинги, практические упражнения и др.</i>) | 1,5 |
| 18. | Высокое качество работы по подготовке документации ППк, ТПМПк. Устанавливается по факту проведенной работы | 1,5 |

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
ЛГ МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка»

Критерии и показатели оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения

за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата

| | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Высокие результаты участия воспитанников (победитель, призеры) в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях по направлению ДО г. Лангепаса (городской, окружной, федеральный уровень) для педагогических работников) |
| 2. | Высокие результаты участия работника (победитель, призеры) в конкурсах профессионального мастерства (очное, заочное участие) |
| 3. | Выполнение важных работ, направленных на благоустройство территории и помещений учреждения (выполнение ремонтных работ в помещении, ремонт наружных частей здания, вырубка деревьев, корчевание пней, укладка дерна, демонтаж, сборка и установке оборудования, выполнение работ по изготовлению декоративного оформления территории и помещений детского сада, очистка территории учреждения от снега) |
| 4. | Выполнение важных работ, влияющих на развитие учреждения, формирование положительного имиджа детского сада в образовательной среде города, округа: 4.1. разработка проекта, программы, получившей грантовую поддержку для развития детского сада. Разработка проекта, программы, ставшей победителем конкурсного отбора 4.2. разработка сценария, организация, проведение и участие в проведении мероприятий с участием других образовательных учреждений, средств массовой информации – праздников, юбилеев, фестивалей и других мероприятий 4.3. разработка и реализация педагогического проекта, программы, имеющих значение для получения образовательного результата 4.4. подготовка коллег к конкурсам профессионального мастерства |
| 5. | Высокие показатели удовлетворенности родителей образовательным процессом по итогам проведенного анкетирования (для педагогических работников) |
| 6. | Разработка дизайн-проекта и осуществление работ по оформлению помещений и территории учреждения для проведения мероприятий. |
| 7. | Высокие результаты прохождения контроля по результатам проверки надзорных и контрольных и других органов (отсутствие предписаний, нарушений, замечаний) |
| 8. | Высокие показатели результатов лабораторно-инструментального контроля. |
| 9. | Высокое качество взаимодействия с внебюджетными фондами: отсутствие пеней и штрафов в ИФНС России, СФ России, оперативное взаимодействие с Социальным фондом России |
| 10. | Высокие показатели эффективности использования энергоресурсов в учреждении |
| 11. | Высокое качество проведения конкурентных закупочных процедур в целях эффективного расходования денежных средств. Обеспечение развития материально-технической базы учреждения за счет экономии. |
| 12. | Высокое качество и оперативность взаимодействия с учредителем по движению имущества учреждения. |
| 13. | Высокое качество подготовки локальных актов учреждения по комплексной безопасности, гражданской обороне, охране труда, защите информации, ведению бухгалтерского учета, образовательной деятельности, противодействию коррупции, разработке программы развития учреждения, разработке меню питания воспитанников. |
| 14. | Высокие результаты выполнения муниципального задания в соответствии с установленными показателями. |

| | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 15. | Высокие показатели участия работников учреждения (победитель, призеры) в спортивных мероприятиях города (спартакиада трудящихся, сдача норм ГТО и другие мероприятия) |
| 16. | Осуществление работ по выращиванию цветочной рассады, высадки ее в грунт, разбивка клумб, уход за цветниками |
| 17. | Выполнение ответственных поручений в рамках учреждения, городских и окружных мероприятий. |
| 18. | Качественная и своевременная подготовка документов для проверки контролирующими и надзорными органами (окружной и муниципальный уровень) |
| 19. | Высокое качество работы, соблюдение требований санитарных правил в условиях работы дежурных групп в период распространения новых инфекционных заболеваний |
| 20. | Организация и проведение работ по наставничеству (сопровождение молодых и начинающих педагогов, практикантов) |
| 21. | Качественная и эффективная работа по оказанию платных услуг (расчеты, калькуляция, индексация и пр.) |

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью Іб (шестнадцять) листом
Завідуючий ДП МАДОУ «ДС № 3 «Звездочка»
Ю.П. Дамехова

