

Дополнения и изменения к Коллективному договору (регистрационный номер № 5056 от 17.10.2022)

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 323»
(МАДОУ №323)

на 2022-2025 годы

От работодателя:

Заведующий МАДОУ № 323
«Центр развития ребенка – детский
сад № 323»

 М.С. Пономарева
«18» июня 2025 год
М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ № 323 «Центр развития
ребенка детский сад № 323»

 Н.В. Болсуновская
«18» июня 2025 год
Детский сад
№323
М.П.

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Изменения и дополнения
к коллективному договору

№ 5056/9 от «23» 06 2025 г.

Стороны коллективного договора на основании постановления администрации города от 04.06.2025 № 433 «О внесении изменений в постановление администрации города от 19.01.2010 № 1», решения собрания трудового коллектива МАДОУ № 323 (Протокол № 13 от 18.06.2025 года), в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации пришли к соглашению внести следующие изменения в Коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 323», регистрационный номер 5056 от 17.10.2022 года:

1. Приложение № 5 к Коллективному договору между работодателем и работниками МАДОУ №323 на 2022–2025 гг. Положение о формировании системы оплаты труда и стимулирования работников МАДОУ № 323 изложить в следующей редакции:

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 323» (далее – МАДОУ № 323), координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города Красноярска, и разработано в соответствии с Постановлением администрации г. Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» (далее – Постановление № 1).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

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

1.3. МАДОУ № 323 в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников МАДОУ № 323 включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников МАДОУ № 323 увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.7. Для работников МАДОУ № 323, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату

труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

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

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются заведующим МАДОУ № 323 на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут устанавливаться с учетом их увеличения на размер, равный размеру специальной краевой выплаты, либо превышающий размер специальной краевой выплаты.

2.4. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н

Таблица № 1

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	13 049
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень	13 253*
2-й квалификационный уровень	13 698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень	16 769
2-й квалификационный уровень	17 126
3-й квалификационный уровень	17 883
4-й квалификационный уровень	18 705

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776 руб.

2.5. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

Таблица № 2

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	13 253
2-й квалификационный уровень	13 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	13 698
2-й квалификационный уровень	14 143
3-й квалификационный уровень	14 631
4-й квалификационный уровень	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1-й квалификационный уровень	14 143
2-й квалификационный уровень	14 631
3-й квалификационный уровень	15 161
4-й квалификационный уровень	16 367

2.6. Минимальные размеры окладов должностей, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по охране труда	14 143
Специалист по закупкам	14 143

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; (в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 14.11.2024 № 1093)
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации. (в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 14.11.2024 № 1093)

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. (в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 18.02.2013 № 75)

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

Таблица № 6

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За ненормированный рабочий день	10 %
2	За выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»*	2 500 рублей
3	За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»*	2 500 рублей

<*> Выплата при наличии квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности, в соответствии с пунктами 50, 51 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196. На выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами МАДОУ № 323, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений по решению заведующего в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ № 323, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ № 323, заведующему, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МАДОУ № 323.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ № 323, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

4.7. Заведующий МАДОУ № 323 при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 323, и утверждаются приказом заведующего МАДОУ № 323.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 323, и ее состав утверждаются приказом заведующего МАДОУ №323. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников МАДОУ № 323.

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

4.9. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, персональные выплаты устанавливаются заведующим МАДОУ № 323 ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МАДОУ № 323 определяются согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

4.11 Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются предельным размером оклада (должностному окладу), ставке заработной платы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

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

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником МАДОУ № 323 времени, и величиной заработной платы конкретного работника МАДОУ № 323 за соответствующий период времени.

4.12.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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

климатическими условиями.

4.12.2. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Специальная краевая выплата не устанавливается в случае установления минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с абзацем третьим пункта 2.3. настоящего Положения.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times К_{ув} - Отп,$$

где:

$СКВ_{ув}$ - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$Отп$ - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$К_{ув}$ - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2025 года, $К_{ув}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, $К_{ув}$ рассчитывается по формуле:

$$К_{ув} = (З_{пф1} + (3200 \times К_{мес} \times К_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

$З_{пф1}$ - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

$З_{пф2}$ - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

3200 - разница между размерами специальной краевой выплаты, установленными с 1 января 2025 года (6200 рублей) и с 1 января 2024 года (3000 рублей)

$К_{мес}$ - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

$К_{рк}$ - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете $К_{ув}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

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

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам МАДОУ № 323 в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МАДОУ № 323 оказывается по решению заведующего МАДОУ № 323 на основании заявления работника в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей). К заявлению дополнительно необходимы подтверждающие документы: при заключении брака- свидетельство о браке; при рождении ребенка – свидетельство о рождении; при смерти родственника –копию свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство; при чрезвычайных ситуациях- официальные данные от МЧС, МВД и иных государственных органов.

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется заведующим МАДОУ № 323.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МАДОУ № 323 производится на основании приказа заведующего МАДОУ № 323 с учетом положений настоящего раздела.

VI. Оплата труда заместителей заведующего

6.1. Оплата труда заместителей заведующего МАДОУ № 323 осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда заместителю заведующего МАДОУ № 323 необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, при условии выполнения заместителем заведующего всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Группа по оплате труда заведующего МАДОУ № 323 определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

6.3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего МАДОУ № 323 и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

6.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются заведующим МАДОУ № 323 на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов заведующего.

6.5. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.6. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения, кроме персональных стимулирующих выплат, специальной краевой выплаты.

Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

6.8. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей заведующего МАДОУ № 323 устанавливаются согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

6.9. Заместителям заведующего МАДОУ № 323 устанавливаются следующие виды персональных выплат:

Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹	
При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	5 000 рублей
При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ²	3 500 рублей
При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	1 750 рублей
При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	1 750 рублей

¹Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

²Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6.10. Выплаты стимулирующего характера для заместителей заведующего за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом заведующего МАДОУ № 323 на срок не более трех месяцев.

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

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

условий

чем на 3% в год

6.12. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя МАДОУ № 323.

6.13. Заместителям заведующего может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.14. Выплата единовременной материальной помощи заместителям заведующего производится на основании приказа заведующего МАДОУ № 323 с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда МАДОУ № 323.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда и стимулирования работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 323»

Стимулирующие выплаты для работников МАДОУ № 323
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и
ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие
результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: педагог-психолог	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам,	30

Дополнения и изменения к коллективному договору работников МАДОУ №323

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
			родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	
	<i>выплаты за качество выполняемых работ</i>			
	высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	30
Воспитатель	<i>выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	обеспечение занятости воспитанника	проведение с воспитанниками занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	20
	организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	30
	<i>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
	участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
	организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20
	эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных	отсутствие обоснованных обращений родителей	20

Дополнения и изменения к коллективному договору работников МАДОУ №323

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
		ситуаций	по поводу конфликтных ситуаций	20
			высокий уровень решения конфликтных ситуаций	
		посещаемость воспитанников	не менее 80%	20
	поручения руководителя	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	разовая	10
	выплаты за качество выполняемых работ			
	высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	30
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа детей	20
			призовое место	50
	организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	наличие мероприятий	30
	эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	30
	организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	30
	поручения руководителя	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	разовая	10
	выплаты за качество выполняемых работ			

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
	высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
		выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Младший воспитатель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
проведение работы по укреплению здоровья детей		ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня		соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников		отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	30

Дополнения и изменения к коллективному договору работников МАДОУ №323

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	поручения руководителя	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	разовая	30
	участие в мероприятиях учреждения	проведение Дня именинника, праздников для детей	постоянно	30
	выплаты за качество выполняемых работ			
	соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
Шеф-повар, повар	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30
			устранение предписаний в установленные сроки	20
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	30
	соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	0	40
	соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
	выплаты за качество выполняемых работ			
	содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений	отсутствие замечаний администрации учреждения	10
	качество приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	отсутствие замечаний медицинского работника	20
кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	поручения руководителя	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50
			устранение предписаний в установленные сроки	30
	подготовка и организация праздников для детей	подготовка и организация мероприятий учреждения		20
	выплаты за качество выполняемых работ			
	содержание помещений, участков (территорий) в строгом	состояние помещений и участков (территорий)	отсутствие предписаний	50

Дополнения и изменения к коллективному договору работников МАДОУ №323

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
	соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	учреждения	контролирующих или надзорных органов	
			отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20
делопроизводитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20
	выплаты за качество выполняемых работ			
	взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20
Старший воспитатель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20
	сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний у детей	10
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
	организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п.	наличие мероприятий	30
	поручения руководителя	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	разовая	10
	выплаты за качество выполняемых работ			
	высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
		деятельности		
Специалист по охране труда	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			свыше 1	15
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	в полном объеме, в установленный срок, соответствие нормам действующего законодательства	0 замечаний	30
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
	выплаты за качество выполняемых работ			
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30
Специалист по закупкам	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка документации	выполняется качественно и в срок	30
			отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	30
			своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	20
	экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта, Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30
	выплаты за качество выполняемых работ			

Дополнения и изменения к коллективному договору работников МАДОУ №323

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
	высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение закупок на электронных площадках	отсутствие замечаний	40
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10

*Исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда и стимулирования работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 323»

Виды и размеры персональных выплат
работникам МАДОУ № 323

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	При наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	При наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³	1 750 рублей
2	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальным образовательным учреждением, либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

¹Начисляются пропорционально нагрузке.

²Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности.

³Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда и стимулирования работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 323»

Виды и размеры
выплат по итогам работы работникам МАДОУ № 323

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок	25
		в полном объеме	50
Применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 4

**к Положению об оплате труда и стимулирования работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 323»**

**Объемные показатели, характеризующие работу учреждения,
а также иные показатели, учитывающие численность работников учреждения, наличие
структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения
и другие факторы**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

Тип (вид) учреждения	группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Учреждения дополнительного образования относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого: обучающегося воспитанника	 0,3 0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию ученую степень	 0,5 1 1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	 20 30 50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

Приложение № 5

*к Положению об оплате труда и стимулирования работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 323»*

*Перечень должностей, профессий работников учреждения,
относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности*

<i>типы и виды учреждений</i>	<i>должности работников учреждений</i>
1.1. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

**к Положению об оплате труда и стимулирования работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 323»**

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности
и качества деятельности учреждения для руководителя,
заместителей заведующего МАДОУ № 323**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
		3	4	
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	1%
			отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	1%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	1%
		реализация плана мероприятий в соответствии с «дорожной картой»	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с «дорожной картой» развития МСО	0,5%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	0,5%
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	0,5%
		качество образовательной среды	реализация проектов, направленных на улучшение образовательной среды	1%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение)	1%
			наличие статуса федеральных, региональных, городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами:	
			федеральная	1%
			региональная	0,5%
			городская:	
			3–5 площадок	1%
			1–2 площадки	0,5%
		тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и инновационных федеральных площадок	наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	0,5%

Дополнения и изменения к коллективному договору работников МАДОУ №323

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
		3	4	
кадровое обеспечение		позиционирование ОУ в краевых и городских профессиональных конкурсах «Воспитатель года», «Лучший педагог дополнительного образования», «Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)», «Молодой воспитатель», «Хочу стать руководителем», «Лучший педагогический проект», «Педагогический дебют», «Воспитать личность»	наличие участников наличие победителей (лауреатов)	0,5% 1%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	I поручение	1%
		представительство в городских, районных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	1%
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления	0,5%
			публикации руководителя ОУ	1%
		управленческое наставничество (согласно приказа ГУО)	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству	1%
		выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	образовательные результаты	учебные результаты	наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО)	5%
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
			международный и всероссийский уровень	3%
			региональный уровень	2%
			муниципальный уровень	1%
		воспитательная работа	укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой	5%

Дополнения и изменения к коллективному договору работников МАДОУ №323

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
		3	4	
		конференциях, соревнованиях		
	сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1–2% от общей численности	5%
		выплаты за качество выполняемых работ		
	эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	4%
		своевременное информирование руководителя образовательного учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	1%

2. Настоящие изменения применяются к правоотношениям, действующим с 01.09.2025 года.

Прошнуровано, прошито и скреплено
печатью на 24 листах
Заведующий МАДОУ № 323
М.С. Пономарева

