

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 272 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно - речевому направлению развития детей» (МАДОУ №272)

Волжская, 22, г. Красноярск, 660013 телефон 266-97-02 эл. адрес: dou272@mailkrsk.ru

ОКПО52291320, ОГРН 1022402058403 ИНН 2462019634/ КПП 246201001

**Дополнительное соглашение о внесении изменений
в коллективный договор**

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 272 общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению
развития детей»

№ 5454 от 20.12.2024 г.

От работодателя:
Заведующий МАДОУ № 272

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ № 272



А.В. Азакова
2025 г.



О.В. Владимирова
2025 г.

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Изменения и дополнения
к коллективному договору
№ 5454/4 от «25» 06 2025 г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 272 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей» (МАДОУ № 272) в лице заведующего Азаковой А.В., с одной стороны, и работники муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 272 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей» (МАДОУ № 272) в лице председателя первичной профсоюзной организации Владимировой О.В., с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от «20» декабря 2024 г. № 5454, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 272 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей» изложить в нижеследующей редакции.

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

Согласовано.
Председатель ППО
МАДОУ № 272
 / О.В. Владимирова/
_____ 2025 г.

Утверждаю.
Заведующий МАДОУ № 272
 А.В. Азакова/
_____ 2025 г.

Согласовано.
Заместитель руководителя
главного управления образования
администрации города Красноярска
 Т.В. Авулова
« 06 » _____ 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 272 общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по познавательнo-речевому направлению
развития детей»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 272 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательноречевому направлению развития детей» (МАДОУ № 272) разработано в соответствии с постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МАДОУ № 272, координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города.

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 учреждения устанавливается коллективным договором, 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет конкретные размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников, не превышая предельных размеров, установленных настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

5. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

7. Для работников учреждения, 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.

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

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

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных правовыми актами города Красноярска.

11. 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).

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

13. К выплатам компенсационного характера относятся:
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

16. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

17. 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.

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

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

20. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

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

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

23. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- 1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- 2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, опыта работы, сложности, напряженности и особого режима работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

5) выплаты по итогам работы.

25. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 раздела 1 настоящего Положения.

26. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

28. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, 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.

29. При рассмотрении вопроса о стимулировании работника может быть учтена аналитическая информация органов управления учреждения.

30. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере.

31. 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, устанавливаются в учреждении ежемесячно и выплачиваются в зависимости от содержания критерия пропорционально отработанному работником времени или без учета отработанного работником в отчетном периоде времени.

Персональные выплаты устанавливаются в учреждении на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

32. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения, определяются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

33. Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в абсолютном размере.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

34. 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 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 учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

35. 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 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.

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.

36. При выплатах по итогам работы учитывается:
объем освоения выделенных бюджетных средств;
объем ввода законченных ремонтных объектов;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

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

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

где:

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

$Q_{\text{стимрук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$,

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{стим1}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

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

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

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

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

где:

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

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

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

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

38. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

39. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения на основании заявления сотрудника в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

К заявлению дополнительно необходимы подтверждающие документы:

- 1) при рождении ребенка – свидетельство о рождении;
- 2) при заключении брака – свидетельство о заключении брака;
- 3) при смерти родственника – копию свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство;
- 4) при чрезвычайных ситуациях – официальные данные от МЧС, МВД и иных государственных органов.

40. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

6. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

43. При установлении условий оплаты труда заместителям руководителя учреждения обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 54 настоящего раздела, при условии выполнения заместителями руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

44. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 20 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения.

45. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

46. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, 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.

47. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей руководителя устанавливаются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

48. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются персональные выплаты в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

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

50. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям руководителя в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

51. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя.

52. Заместителям руководителя оказывается единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом 5 настоящего Положения.

53. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя учреждения с

учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

54. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 10 к настоящему Положению.

55. Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2025 года.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования¹

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 квалификационный уровень	13 253 ²
2 квалификационный уровень	13 698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень- <i>муз.руководитель, инструктор по ФК</i>	16 769
2 квалификационный уровень- <i>педагог дополнительного образования</i>	17 126
3 квалификационный уровень- <i>воспитатель, методист</i>	17 883
4 квалификационный уровень- <i>учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший воспитатель</i>	18 705

<1> Утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.

<2> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776 руб.

2. Профессиональные квалификационные группы должностей специалистов и служащих общепрофессиональных должностей¹

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень- <i>делопроизводитель</i>	13 253
2 квалификационный уровень	13 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 698
2 квалификационный уровень- <i>заведующий хозяйством</i>	14 143
3 квалификационный уровень- <i>шеф-повар</i>	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14 143
2 квалификационный уровень	14 631
3 квалификационный уровень	15 161
4 квалификационный уровень	16 367

<1> Утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н

3. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений ¹	
1 квалификационный уровень	19 088

2 квалификационный уровень	19 829
3 квалификационный уровень	20 667
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» ²	
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
5 квалификационный уровень	16 942
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» ²	
5 квалификационный уровень	17 567
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» ²	
1 квалификационный уровень	18 193
2 квалификационный уровень	19 618
3 квалификационный уровень	20 419

<1> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.

<2> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н.

4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих¹

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень- <i>грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож(вахтер), уборщик служебных помещений</i>	12 681
2 квалификационный уровень	12 849

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	15 742

<1> Утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н.

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<i>Специалист по охране труда</i>	14 143
<i>Специалист по закупкам</i>	14 143
<i>Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья</i>	13 030

**И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ
УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях ¹	10 %
2	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
3	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
4	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	2 500 рублей
5	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» ²	2 500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> 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.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ № 272

1. Показатели деятельности старшего воспитателя

Критерии оценки результативности и качества труда старшего воспитателя МАДОУ № 272	Условия		Количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Ведение дополнительной профессиональной документации, участие в разработке и реализации проектов и программ, связанных с образовательной деятельностью	<i>Полнота и соответствие нормальным регламентирующим документам</i>	20	ежемесячно
	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</i>	1	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса, участие в инновационной деятельности	Сотрудничество в рамках «социального партнерства», с пилотными площадками по реализации новых практик, педагогических технологий	<i>План работы и результаты, презентация опыта работы на различных уровнях</i>	10	ежемесячно
		<i>Курирование работы творческих групп, наставничество молодых педагогов</i>	5	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Повышение имиджа дошкольной организации	Наличие статуса городских базовых площадок, а также краевого и федерального уровня (экспериментальных, инновационных)	<i>Ведение профессиональной документации согласно заявленному статусу</i>	5	ежемесячно

	Представление личного педагогического опыта на различном уровне	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	5	ежемесячно
--	---	--	---	------------

2. Показатели деятельности педагога-психолога

Критерии оценки результативности и качества труда педагога-психолога МАДОУ № 272	условия		Количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	<i>Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ различной направленности</i>	5	ежемесячно
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	<i>Организация работы психолого-педагогического консилиума в МАДОУ</i>	5	ежемесячно
	Работа с молодыми педагогами, наставничество	<i>Ведение документации, проведение семинаров и консультаций</i>	5	ежемесячно
	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</i>	1	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертных комиссий, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества	<i>Участие в научно-практических конференциях, творческих группах, теоретических и практико-ориентированных семинарах, их презентация в ДОО</i>	10	ежемесячно
		<i>Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов с родителями</i>	10	ежемесячно

	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Представление личного педагогического опыта на различном уровне	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	10	ежемесячно

3. Показатели деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога

Критерии оценки результативности и качества труда учителя-логопеда, учителя-дефектолога МАДОУ № 272	условия		Количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	<i>Разработка и реализация дополнительных образовательных программ</i>	5	ежемесячно
		<i>Наставничество молодых педагогов, помощь в организации и проведении мероприятия другому специалисту дошкольной организации</i>	5	ежемесячно
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	<i>Организация работы психолого-педагогического консилиума в МАДОУ</i>	5	ежемесячно
	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</i>	1	ежемесячно

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертных комиссий, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества	<i>Участие в научно-практических конференциях, мастер-классах, творческих группах, теоретических и практико-ориентированных семинарах, их презентация в дошкольной организации</i>	10	ежемесячно
		<i>Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов с родителями</i>	10	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Представление личного педагогического опыта на различном уровне	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	5	ежемесячно

4. Показатели деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

Критерии оценки результативности и качества труда музыкального руководителя, инструктора по ФК МАДОУ № 272	условия		Количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	<i>Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ различной направленности</i>	10	ежемесячно
	Работа с молодыми педагогами, наставничество	<i>Ведение документации, проведение семинаров и консультаций</i>	5	ежемесячно
	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися,	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с</i>	1	ежемесячно

	повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>воспитанниками, обучающимися</i>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность организации образовательного процесса	Достижения воспитанников	<i>Участие в конкурсах различного уровня (региональных, городских, районных)</i>	10	ежемесячно
	Участие в работе экспертных комиссий, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества	<i>Участие в научно-практических конференциях, творческих группах, теоретических и практико-ориентированных семинарах, их презентация в дошкольной организации</i>	10	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессионального мастерства при организации воспитательного процесса	Участие педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	<i>Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов и т.д.</i>	5	ежемесячно
	Представление личного педагогического опыта на различном уровне	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	5	ежемесячно

5. Показатели деятельности воспитателя

Критерии оценки результативности и качества труда воспитателя МАДОУ № 272	условия		Количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	<i>Разработка и реализация дополнительных образовательных</i>	5	ежемесячно

		<i>программ</i>		
		<i>Ведение дополнительной профессиональной документации</i>	5	
	Работа с молодыми педагогами, наставничество	<i>Ведение документации, проведение семинаров и консультаций</i>	5	ежемесячно
	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</i>	1	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность организации образовательного процесса	Достижения воспитанников	<i>Участие в конкурсах различного уровня (региональных, городских, районных)</i>	10	ежемесячно
	Эффективность работы с родителями (законными представителями)	<i>Применение в работе с родителями новых форм и приемов; координация посещаемости воспитанников</i>	5	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллективности	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессионального мастерства при организации воспитательного процесса	Участие педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	<i>Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов и т.д.</i>	10	ежемесячно
	Представление личного педагогического опыта на различном уровне	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	5	ежемесячно

6. Показатели деятельности организатора платных дополнительных услуг

Критерии оценки	Условия	Предельное	периодичность
-----------------	---------	------------	---------------

результативности и качества труда организатора платных дополнительных услуг МАДОУ № 272	наименование	индикатор	количество баллов	
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	<i>Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ различной направленности, в т.ч. и для детей с ОВЗ</i>	15	ежемесячно
	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</i>	1	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса, участие в инновационной деятельности	Сотрудничество в рамках «социального партнерства», с пилотными площадками по реализации новых практик, педагогических технологий	<i>Организация и проведение различных мероприятий, показывающих родителям результаты реализации данных программ и проектов</i>	15	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Повышение имиджа дошкольной организации	Представление опыта работы дошкольной организации на различных уровнях	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	15	ежемесячно

7. Показатели деятельности педагога дополнительных услуг

Критерии оценки результативности и качества труда педагога дополнительных услуг МАДОУ № 272	Условия		Количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				

Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	<i>Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ различной направленности, в т.ч. и для детей с ОВЗ</i>	15	ежемесячно
	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</i>	1	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность организации образовательного процесса	Достижения воспитанников	<i>Участие в конкурсах различного уровня (региональных, городских, районных)</i>	15	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессионального мастерства при организации воспитательного процесса	Представление личного педагогического опыта на различном уровне	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	15	ежемесячно

8. Показатели деятельности руководителя структурного подразделения

Критерии оценки результативности и качества труда руководителя структурного подразделения МАДОУ № 272	Условия		Количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	<i>Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ различной направленности, в т.ч. и для детей с ОВЗ</i>	20	ежемесячно

	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</i>	1	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса, участие в инновационной деятельности	Сотрудничество в рамках «социального партнерства», с пилотными площадками по реализации новых практик, педагогических технологий	<i>Наставничество молодых педагогов, помощь в организации и проведении мероприятия другому специалисту дошкольной организации</i>	5	ежемесячно
		<i>Организация и проведение различных мероприятий, показывающих родителям результаты реализации данных программ и проектов</i>	10	
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Повышение имиджа дошкольной организации	Представление опыта работы дошкольной организации на различных уровнях	<i>Наличие публикаций, презентаций, выступлений, мастер-классов и т.д.</i>	10	ежемесячно

9. Показатели деятельности младшего воспитателя

Критерии оценки результативности и качества труда младшего воспитателя МАДОУ № 272	Условия		Количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Проведение работы по укреплению здоровья детей	<i>Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур</i>	5	ежемесячно

	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	<i>Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию</i>	5	ежемесячно
	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</i>	1	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность организации образовательного процесса	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	15	ежемесячно
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение Дня именинника, праздников для детей	10	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессиональных компетенций	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	<i>Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации ДОУ</i>	10	ежемесячно

10. Показатели деятельности заведующего хозяйством, кладовщика

Критерии оценки результативности и качества труда заведующего хозяйством, кладовщика МАДОУ № 272	Условия		Количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Ведение профессиональной документации согласно должностным обязанностям	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам</i>	20	ежемесячно

	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</i>	1	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность организации выполнения должностных обязанностей	Осуществление дополнительных работ	<i>Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, ведение дополнительной документации</i>	15	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессиональных компетенций	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	<i>Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации ДОУ</i>	10	ежемесячно

11. Показатели деятельности делопроизводителя, специалиста по закупкам

Критерии оценки результативности и качества труда делопроизводителя, специалиста по закупкам МАДОУ № 272	Условия		Количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Образцовое состояние документооборота	<i>Отсутствие замечаний по документообеспечению</i>	5	ежемесячно

	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</i>	1	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность организации выполнения должностных обязанностей	Оперативность выполняемой работы	<i>Оформление документов в срок</i>	15	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессиональных компетенций	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	<i>Отсутствие замечаний</i>	10	ежемесячно

12. Показатели деятельности шеф-повара, повара

Критерии оценки результативности и качества труда шеф-повара, повара МАДОУ № 272	Условия		Количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	<i>Отсутствие предписаний контролирующих органов</i>	10	ежемесячно
	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</i>	1	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Эффективность организации выполнения должностных обязанностей	Снижение уровня заболеваемости детей	<i>Процент заболеваемости детей</i>	10	ежемесячно
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	<i>Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации ДОУ</i>	5	ежемесячно
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	<i>Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации ДОУ</i>	5	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессиональных компетенций	Содержание помещений в соответствии с санитарно - гигиеническими требованиями	<i>Отсутствие замечаний по состоянию помещений и территории учреждения</i>	10	ежемесячно
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	<i>Отсутствие замечаний</i>	5	ежемесячно

13. Показатели деятельности МОП (подсобный(кухонный) рабочий, рабочий по КОЗ, уборщик служебных помещений, дворник, РСиРО, кастелянша)

Критерии оценки результативности и качества труда подсобного (кухонного) рабочего, рабочего КОЗ, уборщика служебных помещений, дворника, РСиРО, кастелянши МАДОУ № 272	Условия		Количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Выполнение дополнительных видов работ	<i>Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок</i>	10	ежемесячно

	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</i>	1	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность организации выполнения должностных обязанностей	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирурующих или надзорных органов	<i>Отсутствие предписаний</i>	20	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессиональных компетенций	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно - гигиеническими требованиями качественная уборка помещений, территории учреждения	<i>Отсутствие замечаний по состоянию помещений и территории учреждения</i>	15	ежемесячно

14. Показатели деятельности специалиста по охране труда

Критерии оценки результативности и качества труда специалиста по охране труда МАДОУ № 272	Условия		Количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Образцовое состояние документооборота	<i>Отсутствие замечаний по документообеспечению</i>	10	ежемесячно

	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</i>	1	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность выполнения должностных обязанностей	Оперативность выполняемой работы	<i>Оформление документов в срок</i>	15	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессиональных компетенций	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	<i>Отсутствие замечаний</i>	10	ежемесячно

15. Показатели деятельности ассистента (помощника) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

Критерии оценки результативности и качества труда ассистента (помощника) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья МАДОУ № 272	Условия		Количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				

Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	<i>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</i>	10	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность организации выполнения должностных обязанностей	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирурующих или надзорных органов	<i>Отсутствие предписаний</i>	20	ежемесячно
	Деятельность, не предусмотренная должностными инструкциями	<i>Участие в работе органов самоуправления, комиссиях (наличие протоколов, плана работы)</i>	5	ежемесячно
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации	<i>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, участие в комиссиях</i>	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессиональных компетенций	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно - гигиеническими требованиями	<i>Отсутствие замечаний по состоянию помещений и территории учреждения</i>	10	ежемесячно

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	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 муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической медико-социальной помощи, 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

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

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

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		количество баллов
	наименование	индикатор	
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

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.3. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ**

должности		Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	5%	
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	5%	
		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	5%	
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	3%	
	сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	1%	
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	1%	
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи,	5%	

			школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	3%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	4%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	3%
		своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, 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, обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	2%
	сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	3%

	выплаты за качество выполняемых работ			
	эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ

№ п/п	Виды персональных выплат	размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	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

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

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

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		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, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение 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 условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ (БЕЗ УЧЕТА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЯ)**

N п/п	наименование	кратность
	Дошкольные учреждения	
1	Руководитель	2,7
2	Заместитель руководителя	2,2

О РАСПРОСТРАНЕНИИ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ

Закрепить за педагогическим работником в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда устанавливается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1.
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (группы продленного дня); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания);

	инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физкультуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель