

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
– «ДЕТСКИЙ САД № 65»
ГУО администрации города Красноярска
660012, г. Красноярск, ул. Судостроительная, 147, тел/факс (8-3912) 28-52-28,
E-mail: dou65@mailkrsk.ru
ОГРН 1162468105843, ИНН/КПП 2464130500/246401001

**Дополнительное соглашение к коллективному договору
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 65»**

на 2021 – 2024 годы

От работодателя:

Заведующий МАДОУ № 65

Фрицлер Е.Н.

20 24 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ № 65

Колотыгина С.К.

20 24 г.



Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Изменения и дополнения
к коллективному договору

№ 4777/3 от «26» 01 2024 г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 65» в лице заведующего Фрицлер Елены Николаевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем Работодатель с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Колотыгиной Светланы Константиновны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющаяся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.10 Коллективного договора от «16» апреля 2021 г. № 4777, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Пункт 5.16. раздела V «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«5.16. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска за счет экономии средств, предусмотренных на выполнение муниципального задания, или за счет средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 календарный день;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности - 2 календарных дня и членам выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности - 1 календарный день.»

2. Пункт 5.17. раздела V «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«5.17. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет:

1) свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- всем работникам с 18 до 39 лет включительно - один рабочий день один раз в три года;

- работникам, достигшим возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом;

2) предоставления двух оплачиваемых дней отдыха работникам для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) с учетом финансово-экономического положения работодателя;

3) освобождения педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы.»

3. Пункт 5.23. раздела V «Рабочее время и время отдыха» исключить.

4. Пункт 6.2. раздела VI «Оплата и нормирование труда» изложить в следующей редакции:

«6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Заработная плата производится работникам не реже чем каждые полмесяца (**25** числа текущего месяца – за первую половину месяца и **10** числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Если работник принят с 1-го по 9-е число, заработная плата выплачивается тремя частями:

- 10-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;
- 25-го числа текущего месяца – за первую половину календарного месяца с учетом ранее выплаченной суммы;
- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца.

Если работник принят с 16-го по 24-е число, заработная плата выплачивается двумя частями:

- 25-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;
- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца, с учетом ранее выплаченной суммы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.».

5. Абзац первый Перечня должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности (приложение 1 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (действующий с 1.09.2023 по 31.08.2029), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:».

6. В разделе II «Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы» Положения об оплате труда работников МАДОУ № 65 (приложение 4 к коллективному договору) абзацы шестой, седьмой, пятнадцатый пункта 2.6.5 после слов «персональных выплат» дополнить словами «, специальной краевой выплаты».

7. Пункт 4.3 раздела IV «Выплаты стимулирующего характера» Положения об оплате труда работников МАДОУ № 65 (приложение 4 к коллективному договору) после абзаца пятого дополнить абзацем следующего содержания:

«специальная краевая выплата;».

8. Пункты с пункта 4.7. раздела IV «Выплаты стимулирующего характера» Положения об оплате труда работников МАДОУ № 65 (приложение 4 к коллективному договору) изложить в новой редакции:

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

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

4.9. Стимулирующие выплаты за 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 руководителем учреждения 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 № 65 определяются согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

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

Размер персональных выплат работникам МАДОУ устанавливается согласно Приложению №2 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями (Постановление администрации г. Красноярска от 22.05.2015 N 324)

4.11.3. 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 3 000 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.

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:

$$СКВ_{УВ} = О_{ТП} \times К_{УВ} - О_{ТП},$$

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;

$О_{ТП}$ – 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 2024 года, $К_{УВ}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $К_{УВ}$ рассчитывается по формуле:

$$К_{УВ} = (З_{ПФ1} + (СКВ \times К_{МЕС} \times К_{РК}) + З_{ПФ2}) / (З_{ПФ1} + З_{ПФ2}),$$

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 2024 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 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

К_{МЕС} – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 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.

4.12. 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 МАДОУ № 65;
- 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 МАДОУ устанавливается в соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению.

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) МАДОУ №65 применяет бальную оценку.

Стоимость балла рассчитывается отдельно по каждой группе должностей: «Педагогический персонал», «Младший обслуживающий персонал», «Учебно-вспомогательный персонал»

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику МАДОУ № 65, определяется по формуле:

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде (квартал, месяц);

C_{1 балла} – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период (квартал, месяц);

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, месяц).

$$C_1 \text{ балла} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

Q_{стим} – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде;

Q_{стим рук} – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в расчете на период;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей;

Q_{стим} не может превышать Q_{стим 1}

$$Q_{\text{стим 1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим 1}}$ – предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат, персональных выплат и специальной краевой выплаты на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом периоде.»

9. Пункт 6.14 раздела VI «Оплата труда заведующего, заместителей заведующего МАДОУ № 65» Положения об оплате труда работников МАДОУ № 65 (приложение 4 к коллективному договору) после абзаца пятого дополнить абзацем следующего содержания:

«специальная краевая выплата;».

10. Пункт 6.16 раздела VI «Оплата труда заведующего, заместителей заведующего МАДОУ № 65» Положения об оплате труда работников МАДОУ № 65 (приложение 4 к коллективному договору) дополнить подпунктом 6.16.1. следующего содержания:

«6.16.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

Руководителю учреждения, его заместителям по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Руководителю учреждения, его заместителям 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.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором руководителю учреждения, его заместителю 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:

$$СКВ_{\text{ув}} = O_{\text{тп}} \times K_{\text{ув}} - O_{\text{тп}},$$

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 2024 года, К_{УВ} принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, К_{УВ} рассчитывается по формуле:

$$K_{УВ} = (З_{ПФ1} + (СКВ \times K_{МЕС} \times K_{РК}) + З_{ПФ2}) / (З_{ПФ1} + З_{ПФ2}),$$

где:

З_{ПФ1} – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

З_{ПФ2} – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

К_{МЕС} – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 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.»;

11. В пункте 6.17 раздела VI «Оплата труда заведующего, заместителей заведующего МАДОУ № 65» Положения об оплате труда работников МАДОУ № 65 (приложение 4 к коллективному договору) абзацы первый, второй после слов «персональных выплат» дополнить словами «, специальной краевой выплаты».

12. Строки таблицы «Педагогические работники: воспитатель», «Учебно-вспомогательный персонал: Младший воспитатель» приложения 1 к Положению об оплате труда работников МАДОУ № 65 (приложение 4 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	ФИО _____ Период деятельности _____		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, ставке заработной платы, выраженные в баллах		
		Условия		максимальное	самооценка	комиссия
1	2	наименование	индикатор	5	6	7
		Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Педагогические работники: ВОСПИТАТЕЛЬ	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы и пр.)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	рабочая программа	5		
			планирование воспитательно-образовательной деятельности	15		
			оценка результатов освоения программы (педагогическая диагностика, карты развития)	10		
			Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута педагога	5		
			Наличие плана взаимодействия с семьями воспитанников группы, протоколы родительских собраний	5		

			Ведение журналов (приема и ухода детей, адаптационный лист и т.п.)	5		
Обеспечение занятости воспитанника	Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков, наставническая работа		постоянно	10		
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1. ежедневное проведение закаляющих процедур, гимнастик, физминуток;		отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	5		
	2. проведение профилактических мероприятий по профилактике плоскостопия, нарушения осанки;			5		
	3. соблюдение температурного и светового режима;			5		
	4. соблюдение режима приема пищи;			5		
	5. соблюдение режима прогулок.			5		
Повышение профессиональной компетентности	1. Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МАДОУ		1. Постоянное участие в комиссиях, в работе творческих групп, подготовка отчетной документации (за каждую комиссию, группу)	3		
			2. Проведение мастер – классов для педагогов	5		
			3. Открытый показ образовательной деятельности.	5		
	2. Участие в деятельности профессиональных сообществ		1. Выступления на заседаниях профессиональных сообществ педагогов (РМО, ГМО), семинаре/вебинаре, конференции, фестивале (за каждое)	10		
			2. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов (РМО, ГМО), в семинаре/вебинаре, конференции, фестивале (за каждое)	5		
			3. Участие в работе жюри (в зависимости от уровня: МАДОУ-район-город-край)	2-8		
	3. Повышение квалификации		4. Внеплановое прохождение курсов повышения квалификации	10		
	4. Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи		Публикация в электронных или печатных изданиях статьи, публикации (за каждую статью/публикацию, если в соавторстве, то баллы делятся на количество авторов)	10		
	5. Участие в профессиональных конкурсах		1. Участие в конкурсе профессионального мастерства (воспитатель года и т.п.)	15		
			2. Участие в конкурсе профессионального мастерства (воспитатель года и т.п.), проводимого на интернет-порталах	6		
6. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов		1. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов (фитнес-фестиваль, культурный полиатлон, творческая встреча и т.п.)	10			
		2. Участие в творческих конкурсах, фестивалях для педагогов, проводимых на интернет-порталах	3			
7. Наставничество молодых педагогов; сопровождение образовательного процесса в качестве наставников		План работы, направление деятельности и результаты. Отзыв педагога, которому оказана помощь.	10			
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	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками		отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	5		

	ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников					
ИТОГО:						
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ, материалов	1. Наличие авторской программы воспитания, апробация, реализация отдельных частей программы, авторских разработок	15		
			2. Реализация авторских проектов - на уровне группы (в зависимости от количества), - на уровне МАДОУ (в зависимости от количества)	5		
				10		
			3. Разработка и изготовление современных дидактических материалов и игровых пособий в соответствии с КТП (в зависимости от количества)	3		
	Участие в деятельности образовательного процесса по реализации внеплановых мероприятий и мероприятий, направленных на обогащение опыта воспитанников	1. Проведение тематических дней, не включенных в тему недели (в зависимости от количества)	2			
		2. Участие в Акциях (в зависимости от количества)	2			
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Соответствие РППС требованиям ФГОС и нормам СанПиН	1. Отсутствие травм и несчастных случаев	3			
		2. Видоизменение и наполнение предметно-развивающей среды и создание условий для безопасности детей	5			
		3. Отсутствие замечаний по результатам проверок (администрации, персонала, надзорных органов)	2			
Эффективность работы с родителями	1. Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1. отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	5			
		2. высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3			
	2. Посещаемость детей	3. не менее 70%	5			
	3. Работа с родителями по укреплению материально-технической базы МАДОУ	4. привлечение родителей к созданию предметно – развивающей среды группы, детского сада	3			
Осуществление дополнительных работ	1. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы не требующие специальных навыков	10			
		2. За расширение зоны обслуживания	1. Председатель первичной профсоюзной организации	10		
	3. За увеличение объема выполняемой работы	2. Руководитель РМО, стажировочной площадки	10			
		3. Администратор сайта МАДОУ, канала ДОУ, VK (размещение не менее 5 материалов в месяц),	10			
		4. Администратор Навигатор дополнительного образования	10			
		1. выполнение обязанностей ответственного за фотосессии, театральные постановки в МАДОУ (за каждое мероприятие)	5			
		2. выполнение обязанностей ответственного за выставки, стенды, локации (в зависимости от количества и уровня: ДОУ, район)	5-15			
		2. информационное наполнение сайта МАДОУ, VK (фото и видео материалы с описанием – не менее 2х в месяц)	5			
3. Участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам	3					
5. Подмена отсутствующих сотрудников	3-10					

			6. Сопровождение детей за пределы ДООУ (экскурсии, выставки, соревнования) (за каждое)	5		
			7. Организатор досугового мероприятия среди сотрудников	5		
		4. Участие в благоустройстве территории МАДОУ	Оформление участка группы	5		
			Привлечение родителей к оформлению и содержанию участка группы	5		
			Озеленение территории (огород, цветники, локации)	5-10		
			Активное участие в субботнике, уборке территории	5-10		
			Подготовка ДООУ к Новому учебному году	10		
		5. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	1. пошив костюмов	3-15		
			2. изготовление элементов костюма	1-5		
			3. изготовление атрибутов, декораций	3-15		
			4. помощь в оформлении помещения	3		
			5. исполнение роли	3-10		
ИТОГО:						
Выплаты за качество выполняемых работ						
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение НОД высокого качества	Участие педагогов в демонстрации детских достижения	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	5		
			1. Участие воспитанников в мероприятии, конкурсе (в зависимости от уровня МАДОУ-район-город-РФ)	2-8		
			2. Участие воспитанников в мероприятии, конкурсе на интернет-порталах (в зависимости от количества конкурсов)	2		
			3. Призовое место воспитанников в мероприятии, конкурсе, олимпиаде (в зависимости от уровня МАДОУ-район-город-РФ)	3-12		
			4. Призовое место воспитанников в мероприятии, конкурсе, олимпиаде на интернет-порталах (в зависимости от количества конкурсов)	4		
			1. Призовое место в конкурсе профессионального мастерства	20		
			2. Призовое место в конкурсе профессионального мастерства, проводимого на интернет-порталах	10		
Достижения в творческих конкурсах для педагогов	Достижения в конкурсах профессионального мастерства (Воспитатель года, Педагогические игры и т.п.)	1. Призовое место в творческом конкурсе для педагогов	15			
		1. Призовое место в творческом конкурсе для педагогов, проводимых на интернет-порталах	8			
ИТОГО:						
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	ФИО _____		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке, ставке заработной платы, выраженные в баллах		
		Период деятельности _____				
		Условия		максимальное	самооценка	комиссия
		наименование	индикатор			
1	2	3	4	5	6	7
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						

Учебно-вспомогательный персонал: МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ	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	5		
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	1. Соблюдение распорядка дня	отсутствие замечаний воспитателей, медперсонала, администрации, надзорных органов	5		
		2. Соблюдение режима подачи питьевой воды		5		
		3. Оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию		5		
ИТОГО:						
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	Осуществление дополнительных работ	1. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы не требующие специальных навыков	10		
		2. За расширение зоны обслуживания	1. работа в комиссиях, организованных в МАДОУ (комиссии по стимулирующим выплатам, комиссии ППП и т.п.)	3		
			2. выполнение обязанностей ответственного за выставки, фотосессии, театральные постановки в МАДОУ, информационное наполнение сайта МАДОУ	5		
			3. Администрирование сайта	10		
			4. Подмена отсутствующих сотрудников	3-10		
			5. Помощь в проведении НОД воспитателю	5		
		3. За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	1. Ведение профсоюзной деятельности	10		
			2. Организатор досугового мероприятия среди сотрудников	5		
		4. Участие в благоустройстве территории МАДОУ	Озеленение, участие в уборках, субботниках	5		
		5. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	1. пошив костюмов	3-15		
			2. изготовление элементов костюма	1-5		
			3. изготовление атрибутов, декораций	3-15		
			4. помощь в оформлении помещения	3		
5. исполнение роли	3-10					
ИТОГО:						
Выплаты за качество выполняемых работ						
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Выполнение графиков ежедневных и генеральных уборок	отсутствие замечаний воспитателей, медперсонала, администрации, надзорных органов, родителей	10			
	Выполнение режима проветривания		5			
	Выполнение режима кварцевания		5			

13. Таблицу приложения 4 к Положению об оплате труда работников МАДОУ № 65 (приложение 4 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместитель заведующего	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

по учебно-воспитательной работе

Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	14%
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию; повышение квалификации	15%
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	15%
Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	15%
	посещаемость детей	не менее 80% без пропусков по болезни	15%
Поручения руководителя	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	поручение выполнено	9%
ИТОГО:			83%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	15%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	15%
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, субботниках, озеленении территории и т.п.	постоянно	2%
	Расширение зоны обслуживания: - Администратор сайта Навигатор дополнительного образования; - Председатель ППО - Администратор сайта учреждения и т.п.	выполняет функции администратора или председателя	5%
	Подготовка отчетной документации (отчет по МЗ, по профсоюзной деятельности и т.п.)	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	3%
ИТОГО			65%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%
	участие в организации предоставления платных образовательных услуг (по индивидуальным тарифам и по договорам аренды)	Взаимодействие с арендаторами по договорам аренды, наличие платных образовательных услуг	2%
	своевременное информирование руководителя образовательного учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	4%

		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		
			ИТОГО:	26%
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	14%
		эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	13%
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	15%
		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	10%
		сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	10%
	Сохранение здоровья детей в учреждении	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
	Поручения руководителя	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	Поручение выполнено	9%
	ИТОГО:			86%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	Подготовка и оформления договоров с обслуживающими организациями, подрядчиками и т.п.	своевременное оформление договоров	35%
		освоение внебюджетных средств	положительная динамика	15%
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ, субботниках, озеленении территории и т.п.	постоянно	2%
		Расширение зоны обслуживания: - Администратор сайта Навигатор дополнительного образования; - Председатель ППО - Администратор сайта учреждения и т.п.	выполняет функции администратора или председателя	5%
		Подготовка отчетной документации (отчет по МЗ, по профсоюзной деятельности и т.п.)	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	3%
	ИТОГО:			60 %
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	состояние помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями	Отсутствие замечаний надзорных и проверяющих органов, заведующего	24%	

	<p>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</p>	<p>отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками</p>	<p>4%</p>
ИТОГО:			<p>28 %</p>