

Представитель работодателя  
Заведующий  
МАДОУ ЦРР д/с № 101  
Ю.В. Лапина

«18» декабря 2024 г.



Представитель  
трудоового коллектива  
МАДОУ ЦРР д/с № 101  
Н.А. Салавелис  
«18» декабря 2024 г.

Изменения

в

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
города Калининграда центр развития ребенка – детский сад № 101

на 2022–2025 годы

Министерство социальной политики  
Калининградской области  
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
Регистрационный № 02390108-  
92000.92400.10733  
«20» декабря 2024г.  
О.И. Салавелис О.И. Салавелис  
Подпись Ф.И.О.

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
города Калининграда центра развития ребенка – детского сада № 101**

**1. Общие положения**

1.1. Положение определяет источники и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников МАДОУ ЦРР д/с № 101 (далее – ДОУ), порядок установления доплат и надбавок.

1.2. Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»; Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»), Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11), Постановления Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», согласованный с Минтрудом РФ и Минздравом РФ, Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Территориального отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград», на 2024-2026 годы, Постановления администрации городского округа «Город Калининград» от 10.11.2023 № 846 «Об утверждении Правил установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Калининград», Постановления администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 № 966 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений», Приказа комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» от 10.12.2021 № ПД-КпО-1031 «Об утверждении типовых показателей эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера подведомственных муниципальных учреждений»

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников ДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.4. Заработная плата работников не ограничивается максимальным пределом.

1.5. Месячная заработная плата работника ДОО полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

## 2. Распределение фонда оплаты труда ДОО

2.1. Фонд оплаты труда работников ДОО формируется на календарный год, исходя из

- объема субсидий по выполнению муниципального задания из городского бюджета;
- объема субсидий по выполнению муниципального задания из областного бюджета;
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности (родительской платы, платных услуг).

2.2. Фонд оплаты труда ДОО состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$ФОТ = ФОТб + ФОТст.$ , где ФОТб составляет до 70 % ФОТ, ФОТст. – до 30 % ФОТ.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, специалисты), административно-управленческого персонала (заведующий, заместители заведующего, главный бухгалтер), административный персонал (бухгалтер, делопроизводитель, заведующий хозяйством), учебно-вспомогательного персонала (младшие воспитатели), прочий персонала (шеф-повар, повара, кухонный рабочий, кладовщик, грузчик, швея, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений; кастелянша, машинисты по стирке и ремонту белья) учреждения и складывается из:

$ФОТб = ФОТпп + ФОТшт.сотр.$ ,

где:

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

$ФОТшт.сотр. = ФОТауп. + ФОТувп. + ФОТоп.$

ФОТшт.сотр. – фонд оплаты труда штатных сотрудников;

ФОТауп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТувп – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп – фонд оплаты труда для обслуживающего персонала.

2.4. Фонд оплаты труда педагогических работников формируется из областных средств и средств от приносящей доход деятельности.

2.5. Заведующий ДОО формирует и утверждает штатное расписание учреждения в соответствии с законодательством РФ.

2.6. Оплата труда работников ДОО производится на основании трудовых договоров (дополнительных соглашений) между заведующим учреждением и работниками.

## 3. Общая и специальная часть фонда оплаты труда

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$ФОТпп = ФОТо + ФОТс.$

Общая часть фонда платы труда педагогических работников ФОТо рассчитывается исходя из величины базового оклада и повышающих коэффициентов, установленных ДОО, по следующей формуле:

$ФОТо = БО \times (K1 + K2 + K3)$ , где

БО – величина базового оклада педагогических работников (в соответствии со штатным расписанием),

K1 – повышающий коэффициент молодым специалистам (в возрасте до 35, устроившимся на работу в течение года после окончания учебного заведения на период 3 лет) – 25% ;

K2 – повышающий коэффициент за стаж работы в учреждении: от 3 до 5 лет – 5%, от 5 до 10 лет – 10%, свыше 10 лет – 12%;

K3 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию: высшая – 25%; первая – 15%; вторая (соответствие должности) – 10%.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда для штатных сотрудников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТшт.сотр.), состоит из общей части

(ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТшт.сотр.} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс.}$$

Общая часть фонда оплаты труда штатных сотрудников ФОТо рассчитывается исходя из величины базового оклада по следующей формуле:

$$\text{ФОТо} = \text{БО}, \text{ где}$$

БО - величина базового оклада штатных сотрудников, непосредственно не осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (в соответствии со штатным расписанием).

3.3.Расчёт должностного оклада работников, предусмотренных штатным расписанием, производится с учётом повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной группе (Кпкг) и рассчитывается:

$$\text{ДОштр} = \text{БО} \times (\text{Кпкг}) \text{ где:}$$

ДОштр-должностной оклад работников, предусмотренных штатным расписанием штатным расписанием;

БО - базовая оклад

Кпкг-повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад БО руб.	Установленный повышающий коэффициент	Должностной оклад
Профессиональная квалификационная работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1	младший воспитатель	14500,00	1,00	14500,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень				
1	инструктор по физической культуре	21200,00	1,00	21200,00
2	музыкальный руководитель	21200,00	1,00	21200,00
3	воспитатель	21200,00	1,02	21624,00
4	методист	21200,00	1,02	21624,00
5	педагог-психолог	21200,00	1,02	21624,00
6	учитель-логопед	21200,00	1,03	21836,00
7	Учитель-дефектолог	21200,00	1,03	21836,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
1	делопроизводитель	20200,00	1,00	20200,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
1	заведующий хозяйством	20200,00	1,02	20604,00
2	шеф-повар	16250,00	1,06	17225,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1	специалист по охране труда	20200,00	1,0	20200,00
Профессиональная квалификационная группа первого уровня «Общепромышленные группы рабочих первого уровня»				
1	кастелянша	14500,00	1,00	14500,00
2	кладовщик	15100,00	1,00	15100,00
3	Уборщик территории (дворник)	14500,00	1,00	14500,00
4	грузчик	14500,00	1,00	14500,00
5	уборщик служебных помещений	14500,00	1,00	14500,00
6	машинист по стирке и ремонту белья	14500,00	1,00	14500,00
7	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	14500,00	1,02	14790,00
8	кухонный рабочий	14500,00	1,00	14500,00
9	швея	14500,00	1,00	14500,00
Профессиональная квалификационная группа первого уровня «Общепромышленные группы рабочих второго уровня»				
1	повар	14500,00	1,04	15080,00
Профессиональная квалификационная группа первого уровня «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
2	бухгалтер	20200,00	1,04	21008,00

3.3 Специальная часть фонда оплаты труда штатных сотрудников ФОТс включает в себя: выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, повышающие коэффициенты, установленные ДОО, в процентном выражении:

- компенсационные выплаты за первые три дня больничного листа;
  - компенсационные выплаты за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда 4 %;
  - компенсационные выплаты за работу в ночное время. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 30% базового оклада, рассчитанного за час работы;
  - компенсационные выплаты за работу в нерабочие праздничные дни, согласно ст. 153 ТК РФ;
  - повышающий коэффициент за работу с детьми раннего возраста для воспитателей  $K = 20\%$ , для младших воспитателей  $K = 15\%$
  - повышающий коэффициент за работу с детьми в группе компенсирующей направленности (для детей ЗПР) воспитателю группы  $K = 20\%$ , для младших воспитателей  $K = 15\%$ .
  - повышающий коэффициент за наличие почетного звания, ведомственных и государственных наград,  $K = 10\%$ ;
- 3.4. Выплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, совмещение должностей определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.5. Выплаты специальной части фонда оплаты труда работникам ДОО устанавливаются в процентном выражении от величины базовых окладов или в абсолютных величинах.
- 3.6. Оплата труда заведующего ДОО из специальной части производится на основании приказа комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград».
- 3.7. Оплата труда из специальной части заместителя заведующего и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения об условиях оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда центра развития ребенка детского сада № 101.

#### **4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда**

- 4.1. Система стимулирующих выплат осуществляется всем категориям сотрудников за высокий профессионализм и качество выполняемой работы, внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, инновационных и авторских программ, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОО, организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет ДОО.
- 4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОО (ФОТст) распределяется между работниками ДОО в пределах выделенного финансирования, до 75% стимулирующего фонда направляется на стимулирование педагогического персонала.
- 4.3. Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОО устанавливаются в абсолютных величинах или процентном выражении от величины базовых окладов.
- 4.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по ДОО.
- 4.5. Оплата труда заведующего ДОО из стимулирующей части производится на основании приказа комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград».
- 4.6. Система стимулирующих выплат работникам ДОО включает в себя:
- 1) Стимулирующие поощрительные надбавки (ФОТпн) – выплачиваются за обеспечение качества и доступности образования, согласно критериям оценки профессиональной деятельности. Стимулирующие поощрительные надбавки не носят постоянный характер, а выплачиваются по результатам работы на основании экспертного заключения.
  - 2) Стимулирующие разовые надбавки (ФОТрн): выплаты за качественное выполнение разовой, срочной, особо важной работы в размере до 150% от базового оклада (в процентах или абсолютных величинах)
  - 3) Стимулирующие постоянные надбавки (ФОТпн) - выплачиваются за высокий профессионализм; за сложность, напряженность труда; за обеспечение санитарно-эпидемиологического режима в ДОО; за выполнение постоянной общественно-значимой работы в размере до 150 % от базового оклада (в процентах или абсолютных величинах). Стимулирующие постоянные доплаты носят постоянный характер и выплачиваются ежемесячно.
- 4.7. В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в Постановлении от 15.06.2023 № 32-П, применение к работнику дисциплинарного

взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат или для произвольного снижения их размера.

В то же время факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных (стимулирующих) выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Снижение размера указанных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.8. Порядок распределения стимулирующих надбавок работникам ДОУ:

4.8.1. Распределение поощрительных надбавок для педагогического персонала осуществляет комиссия по распределению стимулирующих надбавок педагогическому персоналу (далее - Экспертная комиссия по педагогическому персоналу) на основе представленных самоанализов работников по установленным критериям. По результатам самоанализа и своего заключения Экспертная комиссия по педагогическому персоналу устанавливает итоговые баллы каждому работнику.

4.8.2. Распределение поощрительных надбавок для административного, учебно-вспомогательного и прочего персонала осуществляет комиссия по распределению стимулирующих надбавок (далее - Экспертная комиссия) на основе представленных самоанализов работников по установленным критериям. По результатам самоанализа и своего заключения Экспертная комиссия устанавливает итоговые баллы каждому работнику.

4.8.3. Оплата стимулирующего фонда заместителя заведующего и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения об условиях оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда центра развития ребенка детского сада № 101.

4.8.4. Стимулирующие поощрительные надбавки всем категориям работников выплачиваются к заработной плате ежемесячно.

4.8.5. Поощрительные надбавки из стимулирующей части ФОТ рассчитываются по результатам предшествующего месяца по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{Пн}} = \text{ФОТ}_{\text{Ст}} - \text{ФОТ}_{\text{Пн}} - \text{ФОТ}_{\text{Рн}}$$

$$1 \text{ балл} = \text{ФОТ}_{\text{Пн}} : \text{ОСБ},$$

где ОСБ – общая сумма баллов, набранная всеми работниками.

4.8.6. Стоимость балла ежемесячно варьируется и зависит от суммы средств на стимулирующие выплаты.

4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ.

4.9.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть изменен по предложению общего собрания работников учреждения, педагогического совета образовательного учреждения.

Критерии оценки качества работы методиста МАДОУ ЦРР д/с № 101						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная	Оценка эксперт. комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1.	Удовлетворенность граждан качеством предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	5 б			
2	Управленческая инициатива по развитию	2.1. Организация деятельности опорных площадок	5 б			

	учреждения воспитанников	2.2. Участие в проектной деятельности, в социальных проектах.	5 б			
3	Участие в работе консультационного пункта для родителей, дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования (Журнал отчетности)	3.1. До 5 детей	1 б			
		3.2. Свыше 5 детей	2 б			
4	Развитие инициативы педагогических работников	Очное участие педагогов в конкурсах	5 б			
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление территории, помещений	5 б			
6	Высокий уровень реализации контрольной деятельности	Оформление справок по контролю за образовательно-воспитательной работой.	5 б			
7.	Интенсивность работы (при подготовке к летнему периоду, новому учебному году, новогодним мероприятиям)	Своевременная подготовка документов и качественная организация подготовки педагогического персонала	5 б			
8.	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ		5 б			

Критерии оценки качества работы воспитателей МАДОУ ЦРР д/с № 101						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная	Оценка эксперт. комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Высокий уровень реализации основной образовательной программы	1.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля	3 б			
		1.2. Представление педагогического опыта на уровне учреждения (мастер-классы, консультации, открытые занятия, иное)	2 б			
		1.3. Эффективное взаимодействие с родителями (в рамках групповых мероприятий, наличие фото, видеотчета)	2 б			



2	Результативность работы по сохранению и укреплению физического здоровья воспитанников	2.1. Показатель заболеваемости в группе не более 15 %	1 б			
		2.2. Показатель посещаемости выше 75 %	1 б			
3	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Участие в мероприятиях в качестве персонажа	1 б за каждое мероприятие			
4	Участие воспитанников в интеллектуальных и творческих конкурсах	4.1. Мероприятия на уровне учреждения	0,5 б			
		4.2. Мероприятия на муниципальном, региональном, всероссийском уровне	2 б			
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5.1. Оформление группы, кабинета, территории	1 б.			
		5.2. Оформление территории (цветники, огороды, игровые зоны)	2 б			
		5.3. Результаты смотров-конкурсов групп, участков	I место – 2 б II место – 1,5 б III место – 1 б участие – 0,5 б			
6	Работа по охране жизни и здоровья воспитанников	6.1. Отсутствие случаев травматизма за отчетный период	2 б			
		6.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1 б			

Критерии оценки качества работы инструктора по физической культуре МАДОУ ЦРР д/с № 101						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная	Оценка экспертной комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Высокий уровень реализации основной образовательной программы	1.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля	3 б			
		1.2. Представление педагогического опыта на уровне учреждения (мастер-классы, консультации, открытые занятия, иное)	2 б			
		1.3. Эффективное взаимодействие с родителями (в рамках групповых мероприятий, наличие фото, видеотчета)	2 б			
2	Участие в работе консультационного пункта для родителей, дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования	до 5 детей	1 б			
		Свыше 5 детей	2 б			

	(Журнал отчетности)					
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры	3.1. Совершенствование предметно-развивающей среды физкультурного зала	1 б			
		3.2. Оформление территории ДОУ	2 б			
4	Работа по охране жизни и здоровья воспитанников	Отсутствии случаев травматизма за отчетный период	2 б			
		Отсутствии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1 б			
5	Индивидуальная работа по педагогическому сопровождению детей	5.1. Дети с ОВЗ	5 б			
		5.2. Дети из социально неблагополучных семей	2 б			
6	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Участие в мероприятиях в качестве персонажа	1 б (за каждое мероприятие)			

Критерии оценки качества работы музыкального руководителя МАДОУ ЦРР д/с № 101						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная	Оценка экспертной комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Высокий уровень реализации основной образовательной программы	1.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля	3 б			
		1.2. Представление педагогического опыта на уровне учреждения (мастер-классы, консультации, открытые занятия, иное)	2 б			
		1.3. Эффективное взаимодействие с родителями (в рамках групповых мероприятий, наличие фото, видеотчета)	2 б			
2	Участие в работе консультационного пункта для родителей, дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования (Журнал отчетности)	2.1. До 5 детей	1 б			
		2.2. Свыше 5 детей	2 б			

3	Индивидуальная работа по педагогическому сопровождению детей	3.1. Дети с ОВЗ	5 б			
		3.2. Дети из социально неблагополучных семей	2 б			
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры	4.1. Совершенствование предметно-развивающей среды музыкального зала	1 б			
		4.2. Оформление территории ДОУ	2 б			
5	Работа по охране жизни и здоровья воспитанников	5.1. Отсутствие случаев травматизма за отчетный период	2 б			
		5.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1 б			
6	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Участие в мероприятиях в качестве персонажа	1 б (за каждое мероприятие)			

Критерии оценки качества работы педагога-психолога МАДОУ ЦРР д/с № 101						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная	Оценка экп. комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Высокий уровень реализации основной образовательной программы	1.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля	3 б			
		1.2. Представление педагогического опыта на уровне учреждения (мастер-классы, консультации, открытые занятия, иное)	2 б			
		1.3. Эффективное взаимодействие с родителями (в рамках групповых мероприятий, наличие фото, видеоотчета)	2 б			
2	Участие в работе консультационного пункта для родителей, дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования (Журнал отчетности)	2.1. До 5 детей	1 б			
		2.2. Свыше 5 детей	2 б			
3	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Участие в мероприятиях в качестве персонажа	1 б (за каждое мероприятие)			

4	Индивидуальная работа по педагогическому сопровождению детей	4.1. Дети с ОВЗ	5 б			
		4.2. Дети из социально неблагополучных семей	2 б			
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5.1. Оформление группы, кабинета,	1 б			
		5.2. Оформление территории	2 б			
6	Работа по охране жизни и здоровья воспитанников	6.1. Отсутствие случаев травматизма за отчетный период	2 б			
		6.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1 б			

Критерии оценки качества работы учителя-логопеда МАДОУ ЦРР д/с № 101						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная	Оценка эксп. комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Высокий уровень реализации образовательной программы	1.1 Отсутствие замечаний по результатам контроля	3 б			
		1.2 Представление педагогического опыта на уровне учреждения (мастер-классы, консультации, открытые занятия, иное)	2 б			
		1.3 Эффективное взаимодействие с родителями (в рамках групповых мероприятий, наличие фото, видеоотчета)	2 б			
2	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Участие в мероприятиях в качестве персонажа	1 б (за каждое мероприятие)			
3	Индивидуальная работа по педагогическому сопровождению детей	3.1. Дети с ОВЗ	5 б			
		3.2. Дети из социально неблагополучных семей	2 б			
4	Увеличение охвата детей, нуждающихся в помощи учителя-логопеда	Дети сверх нормы на 1 ставку	0,5 б за каждого ребенка.			
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5.1. Совершенствование предметно-развивающей среды кабинета	1 б			
		5.2. Оформление территории ДОУ	2 б			
6	Участие в работе консультационного пункта для родителей, дети которых получают дошкольное	6.1. До 5 детей	1 б			

	образование в форме семейного образования (Журнал отчетности)	6.2. Свыше 5 детей	2 б			
7	Работа по охране жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие случаев травматизма за отчетный период	2 б			
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	2 б			

Критерии оценки качества работы учителя-дефектолога МАДОУ ЦРР д/с № 101						
№ п/п	Критерии	Обоснование	Возможное оценивание в баллах	Личная	Оценка экп. комиссии	Обоснование оценки экспертной комиссии
1	Высокий уровень реализации образовательной программы	1.1 Отсутствие замечаний по результатам контроля	3 б			
		1.2 Представление педагогического опыта на уровне учреждения (мастер-классы, консультации, открытые занятия, иное)	2 б			
		1.3 Эффективное взаимодействие с родителями (в рамках групповых мероприятий, наличие фото, видеотчета)	2 б			
2	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Участие в мероприятиях в качестве персонажа	1 б (за каждое мероприятие)			
3	Индивидуальная работа по педагогическому сопровождению детей	3.1. Дети с ОВЗ	5 б			
		3.2. Дети из социально неблагополучных семей	2 б			
4	Увеличение охвата детей, нуждающихся в помощи дефектолога	Дети сверх нормы на 1 ставку	0,5 б за каждого ребенка.			
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5.1. Совершенствование предметно-развивающей среды кабинета	1 б			
		5.2. Оформление территории ДОУ	2 б			
6	Участие в работе консультационного пункта для родителей, дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования (Журнал отчетности)	6.1. До 5 детей	1 б			
		6.2. Свыше 5 детей	2 б			

7	Работа по охране жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие случаев травматизма за отчетный период	2 б			
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	2 б			

Критерии оценки качества работы заведующего хозяйством МАДОУ ЦРР д/с № 101

№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	самооценка	комиссия
1	Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности	3 б		
2	Отсутствие предписаний по результатам административных проверок надзорных и контролирурующих органов	5 б		
3	Своевременная и качественная подготовка документов, высокий уровень исполнительской дисциплины	5 б		
4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	5 б		
5	Организация и контроль за проведением аварийных и текущих ремонтных работ	5 б		
6	Учет материальных ценностей. Проведение плановой и внеплановой инвентаризации, списания материальных ценностей. Отсутствие недостач и излишков.	5 б		
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала, работников на организацию труда	2 б		
8	Организация работы по благоустройству и озеленению территории учреждения	5 б		
9	Интенсивность работы (при подготовке к летнему периоду, новому учебному году, новогодним мероприятиям)	5 б		

Критерии оценки качества работы бухгалтера МАДОУ ЦРР д/с № 101

№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	5 б		
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок административных, контролирующих и надзорных органов	5 б		
3	Качественная подготовка и своевременная сдача всех видов отчетности	5 б		
4	Своевременный контроль за поступлением родительской платы (положительная динамика уменьшения задолженности)	5 б		
5	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному учету основных средств и материальных запасов, предоставлению документов на закрепление и списание имущества в КМИИЗР	5 б		
6	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, работников учреждения и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5 б		

7	Интенсивность работы (в период комплектования и выпуска воспитанников)	5 б		
8	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	5 б		

Критерии оценки качества работы делопроизводителя МАДОУ ЦРР д/с № 101

№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	5 б		
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок административных, контрольных и надзорных органов	5 б		
3	Своевременная и качественная подготовка документов, высокий уровень исполнительской дисциплины	5 б		
4	Отсутствие замечаний по ведению трудовых книжек и личных дел работников	5 б		
5	Ведение личных дел воспитанников	5 б		
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала, работников	5 б		
7	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	5 б		
8	Интенсивность и напряженность работы (в период комплектования воспитанников)	5 б		

Критерии оценки качества работы кладовщика МАДОУ ЦРР д/с № 101

№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по результатам проверок администрации контролирующих и надзорных органов	2 б		
2	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	2 б		
3	Отсутствие замечаний при приемке продуктов от поставщиков	2 б		
4	Обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических режимов на рабочем месте	3 б		
5	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей:			
	не менее 60%	1 б		
	не менее 70%	2 б		
6	Ответственное отношение к сохранности продуктов питания	3 б		
7	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	1 б		
8	Уборка упаковочных материалов	1 б		

Критерии оценки качества работы кухонного рабочего МАДОУ ЦРР д/с № 101

№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	2 б		

2	Отсутствие замечаний по результатам проверок администрации, контролирующих и надзорных органов	2 б		
3	Обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических режимов в ДООУ	1 б		
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	3 б		
5	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей:			
	не менее 60%	1 б		
	не менее 70%	2 б		
6	Экономия ресурсов (свет, вода)	1 б		
7	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДООУ	2 б		

Критерии оценки качества работы машиниста по стирке и ремонту белья, кастаньянши МАДОУ ЦРР д/с № 101

№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	1 б		
2	Правильное и своевременное ведение документации	1 б		
3	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей:			
	не менее 60%	1 б		
	не менее 70%	2 б		
4	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	2 б		
5	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	1 б		
6	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДООУ	1 б		
7	Экономия ресурсов (свет, вода)	1 б		
8	Помощь в одевании детей ясельного возраста	1 б		

Критерии оценки качества работы младшего воспитателя МАДОУ ЦРР д/с № 101

№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей	1 б		
2	Своевременная и качественная организация работы при возникновении карантина (работа в очаге)	1 б		
3	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний	2 б		
4	Отсутствие замечаний по выполнению мероприятия по проведению профилактики заболеваемости воспитанников (проветривание по графику, кварцевание по графику, закаливающие процедуры для воспитанников, личная гигиена детей)	1 б		
5	Исполнение ролей на праздниках для воспитанников	3 б		
6	Участие в благоустройстве территории и помещений детского сада (участие в ремонте, уборка после ремонта)	4 б		



7	Высокий уровень взаимодействия с воспитателем (участие в экскурсионных программах, праздниках)	1 б		
---	--	-----	--	--

Критерии оценки качества работы повара МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	3 б		
2	Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации, контролирующих и надзорных органов	3 б		
3	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	3 б		
4	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей:			
	не менее 60%	2 б		
	не менее 70%	3 б		
5	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	2 б		
6	Экономия ресурсов (свет, вода)	2 б		

Критерии оценки качества работы шеф-повара МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	5 б		
2	Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации, контролирующих и надзорных органов	4 б		
3	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	3 б		
4	Интенсивность работы при высокой посещаемости детей:			
	не менее 60%	2 б		
	не менее 70%	3 б		
5	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	3 б		
6	Экономия ресурсов (свет, вода)	3 б		

Критерии оценки качества работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий сооружений, дворника МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	3 б		
2	Качественный ремонт оборудования, мебели учреждения	2 б		
3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1 б		
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	3 б		
5	Активное участие в оформлении и обновлении среды для воспитанников учреждения	1 б		

6	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду)	1 б		
7	Качественное выполнение сезонных работ	5 б		
Критерии оценки качества работы уборщика служебных помещений МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	1 б		
2	Стабильное высокое качество работы, отсутствие замечаний.	3 б		
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	1 б		
5	Интенсивность труда при неблагоприятных погодных условиях, ремонтных работах	2 б		
6	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	1 б		
7	Помощь в одевании детей ясельного возраста	1 б		

Критерии оценки качества работы специалиста по охране труда МАДОУ ЦРР д/с № 101				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Качественная и своевременная обработка документооборота	5 б		
2	Выполнение поручений руководителя	5 б		
4	Отсутствие замечаний проверяющих, контролирующих органов	5 б		
5	Участие в работе, не относящейся к прямым должностным обязанностям	5 б		

Критерии оценки качества работы грузчика				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	2 б		
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок администрации, контролирующих и надзорных органов	2 б		
3	Обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических режимов в ДОУ	3 б		
4	Экономия ресурсов (свет, вода)	2 б		
5	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДОУ	2 б		

Критерии оценки качества работы швеи				
№ п/п	Критерии	Возможное количество баллов	Самооценка	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по выполнению правил охраны труда, техники безопасности	2		

2	Ответственное отношение к сохранности оборудования (имущества)	2		
3	Участие в субботниках, благоустройстве территории ДООУ	3		
4	Экономия ресурсов (свет, вода)	2		
5	Помощь в одевании детей ясельного возраста	2		

## **5. Порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений**

5.1. Работникам поощрительные премии могут выплачиваться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения);
- с профессиональными, государственными праздниками (День воспитателя и всех дошкольных работников, Днем защитника Отечества, Международным женским днем, по окончанию календарного и учебного года).

5.1.1. Поощрительные премии работникам выплачиваются на основании приказа заведующего учреждения в размере до 100% от должностного оклада пропорционально времени нахождения в трудовых отношениях в период, за который выплачивается премия (за исключением периода нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им установленного законом срока).

5.2. Материальная помощь работникам предоставляется в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

5.2.1. Материальная помощь выплачивается на основании приказа заведующего по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

Дополнить Приложение № 4 следующим содержанием:

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей ненормированным рабочим днем,  
которым установлен дополнительный отпуск  
(ст.101,119 ТК РФ, решение городского Совета депутатов Калининграда от  
21.09.2005 № 302)

№ п/п	Наименование профессии, должности	Количество дней отпуска
1	Главный бухгалтер	3 календарных дня
2	Заместитель заведующего курирующий вопросы административно- хозяйственной работы	3 календарных дня