

Приложение № 6
к коллективному договору
МАДОУ № 40 на 2025 г. - 2028 г.

Принято:
Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ № 40
 Н.А. Цинк
Общим собрание трудового коллектива
Протокол № 2
от « 03 » 02 2025.

Утверждаю:
заведующий МАДОУ № 40
 О.В. Ганус
Приказ № 15/18 от « 03 » 02 2025.



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ
РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 40» (МАДОУ № 40)

СОГЛАСОВАНО:
Заместитель руководителя
Главного управления образования
администрации города Красноярского
Т.В. Авулова 
« _____ » _____



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников МАДОУ № 40, координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города Красноярска, и разработано в соответствии с:

* Федеральным законом от 03.11.2006г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях».

* Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

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

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

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

1.3. МАДОУ № 40 в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников МАДОУ № 40 включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

1.6. Заработная плата работников МАДОУ № 40 увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.7. Для работников МАДОУ № 40, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному

страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

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

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются заведующим МАДОУ № 40 на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Таблица № 1

| "Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|---|--|
| 1 | | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| - | | 3849 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | | 4053 <*> |
| 2-й квалификационный уровень | | 4498 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6649 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7569 |

| | | |
|------------------------------|--|------|
| 2-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6959 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7926 |
| 3-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7623 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 8683 |
| 4-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 8341 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 9505 |

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб.";

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Таблица № 2

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4053 |
| 2-й квалификационный уровень | 4276 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4498 |
| 2-й квалификационный уровень | 4943 |

| | |
|---|------|
| 3-й квалификационный уровень | 5431 |
| 4-й квалификационный уровень | 6854 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4943 |
| 2-й квалификационный уровень | 5431 |
| 3-й квалификационный уровень | 5961 |
| 4-й квалификационный уровень | 7167 |

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4943 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4943 руб.

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Таблица № 3

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | |
| 1-й квалификационный уровень | 9888 |
| 2-й квалификационный уровень | 10629 |
| 3-й квалификационный уровень | 11467 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" | |
| 2-й квалификационный уровень | 4943 |
| 3-й квалификационный уровень | 5431 |
| 4-й квалификационный уровень | 6854 |
| 5-й квалификационный уровень | 7742 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" | |
| 5-й квалификационный | 8367 |

| | |
|---|-------|
| уровень | |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 8993 |
| 2-й квалификационный уровень | 10418 |
| 3-й квалификационный уровень | 11219 |

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Таблица № 4

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 3481 |
| 2-й квалификационный уровень | 3649 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4053 |
| 2-й квалификационный уровень | 4943 |
| 3-й квалификационный уровень | 5431 |
| 4-й квалификационный уровень | 6542 |

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.7.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

2.7.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.7.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.8.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.7.4. Для педагогических, медицинских работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):
(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 24.11.2014 N 787)

| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента, процентов |
|-------|--|---|
| 1 | За наличие квалификационной категории: | |
| | высшей квалификационной категории | 25 |
| | первой квалификационной категории | 15 |
| | второй квалификационной категории | 10 |
| 2 | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: | |
| | для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений | 30 |

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2$$

где:

K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат, специальной краевой выплаты < 15%, то K2 = 0%;

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742, от 28.12.2023 N 1052)

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат, специальной краевой выплаты > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742, от 28.12.2023 N 1052)

$$K2 = Q1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, специальной краевой выплаты, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 28.12.2023 N 1052)

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742, от 17.03.2017 N 167)

Qотп - 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 педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 14.11.2024 N 1093)

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 14.11.2024 N 1093)

Таблица № 5

| Наименование должностей | Вредные условия | Размер процентной надбавки |
|--------------------------------------|---|----------------------------|
| Заместитель заведующего по АХР | Микроклимат, тяжесть труда, напряженность, за работу с компьютером, за работу с хлорсодержащими веществами | 8% |
| Инструктор по физическому воспитанию | Микроклимат, тяжесть труда, напряженность, нагрузка на голосовой аппарат, за работу с компьютером, за работу с хлорсодержащими веществами | 4% |
| Заведующий хозяйством | Микроклимат, тяжесть труда, напряженность, за работу с компьютером, за работу с хлорсодержащими веществами | 8% |
| Шеф- повар | За работу у горячей плиты | 12% |
| Рабочий по обслуживанию здания | За работу с лакокрасочными материалами, тяжесть труда, напряженность, шум | 4% |
| Дворник | Микроклимат, тяжесть труда, напряженность | 8% |
| Кладовщик | Микроклимат, тяжесть труда, напряженность, освещение | 12% |
| Грузчик | Микроклимат, тяжесть труда, напряженность | 12% |
| Швея | Микроклимат, тяжесть труда, напряженность, освещенность | 12% |
| Кастелянша | Микроклимат, тяжесть труда, напряженность | 12% |
| Младший воспитатель | За работу с хлорсодержащими веществами | 12% |
| Повар | За работу у горячей плиты | 12% |
| Кухонный рабочий | За работу с хлорсодержащими веществами | 12% |
| Уборщик служебных помещений | Микроклимат, тяжесть труда, напряженность, за работу с хлорсодержащими веществами | 12% |

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

(в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 18.02.2013 N 75)

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

| №п\п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу |
|------|---------------------------------|-----------------------------|
| 1 | За ненормированный рабочий день | 15% |

«Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов».

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

Таблица №6

| N п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|----------|--|--|
| 1. | За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) | 20% |
| 2. | Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении | 15% |

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

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами МАДОУ № 40, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений 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, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

- специальная краевая выплата;

- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МАДОУ № 40.

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

4.6.1. 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.

4.7. Заведующий МАДОУ № 40 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 № 40 определяются согласно *Приложению 1* к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.11, 4.11.1, 4.15, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 1, 2, 5, 11 к настоящему Положению.

4.12 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 устанавливается согласно *Приложению 2* к настоящему Положению.

4.12.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера 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.

4.12.2. 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.

4.12.3. 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 6200 рублей.

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

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

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:

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

где:

СКВУВ - 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;

КУВ - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2025 года, КУВ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (3200 \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

ЗПФ2 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

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

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

КРК - 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 КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.13. 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 важных работ, мероприятий.

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

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) Учреждения применяют балльную оценку

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

$$C = C1_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

C1_{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_{стим} - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

Q_{стимрук} - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (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_{стим} не может превышать Q_{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;

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

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера, персональных выплат и специальной краевой выплаты на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп - 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:

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

Nотп - 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;

Nгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МАДОУ № 40 оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО

6.1. Оплата труда заместителей заведующего МАДОУ № 40 осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда заместителю заведующего МАДОУ № 40 необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения,

установленного в соответствии с пунктом 6.29 настоящего раздела, при условии выполнения заместителем заведующего всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада заместителей заведующего увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с *Приложением 4* к настоящему Положению.

6.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно *Приложению 5* к настоящему Положению.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

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

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

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

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

6.9. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей заведующего МАДОУ № 40 устанавливаются согласно *Приложению 6* к настоящему Положению.

6.10. Заместителям заведующего МАДОУ № 40 устанавливаются следующие виды персональных выплат:

| N п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 2 | Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: | |
| | до 3 | 15% |
| | свыше 3 | 45% |
| (п. 2 в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 15.12.2016 N 742) | | |
| 3 | Опыт работы в занимаемой должности <*>: | |
| | от 1 года до 5 лет | 5% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***> | 15% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> | 20% |
| (в ред. Постановлений администрации г. Красноярск от 29.11.2011 N 548 , от 23.09.2013 N 492) | | |
| | от 5 лет до 10 лет | 15% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***> | 25% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***> | 30% |
| | свыше 10 лет | 25% |
| | при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> | 35% |
| (в ред. Постановлений администрации г. Красноярск от 29.11.2011 N 548 , от 23.09.2013 N 492) | | |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***> | 35% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***> | 40% |
| (в ред. Постановления администрации г. Красноярск от 29.11.2011 N 548 , от 23.09.2013 N 492) | | |

(в ред. Постановления администрации г. Красноярск [от 20.05.2011 N 170](#))

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

** Производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.11. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда заместителя заведующего.

Заместителям заведующего по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме

рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

Заместителям заведующего 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 руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам 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:

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

где:

СКВУВ - 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;

КУВ - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2025 года, КУВ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (3200 \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 - 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 2025 года;

ЗПФ2 - 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 2025 года;

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

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

КРК - 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 КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

6.12. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

6.13. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям заведующего по следующим основаниям:

| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке |
|---|--|---|--|
| | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98% до 99% | 70% |
| | | от 99,1% до 100% | 100% |
| Проведение ремонтных работ | текущий ремонт | выполнен в срок, 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 важных работ, мероприятий | наличие важных 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% |

6.14. Заместителям заведующего размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

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

6.16. Выплата единовременной материальной помощи заместителям заведующего производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Приложение №1

к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МАДОУ № 40

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

1. Педагогический персонал

| № п/п | Условия | | Баллы | Периодичность | Кол-во баллов самооценка | Кол-во баллов комиссия |
|--|---|---|-----------------|---------------|--------------------------|------------------------|
| | Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование. | Индикатор | | | | |
| <i>Педагог-психолог</i> | | | | | | |
| ФИО _____ <i>месяц, год</i> _____ | | | | | | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| 1 | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | Разработка адаптированной образовательной программы дошкольного образования, индивидуального образовательного маршрута ребёнка по нарушениям. | 2 (1 программа) | 1 раз в месяц | | |
| | | Реализация индивидуального образовательного маршрута педагога. | 1 | 1 раз в месяц | | |
| 2 | Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МАДОУ | Выступление на педагогическом совете, семинаре, круглом столе, вебинаре, на конференциях (очно, заочно). | 2 | 1 раз в месяц | | |
| | | Проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов. | 2 | 1 раз в месяц | | |
| 3 | Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта. | Статья (при наличии копии изданной статьи). | 2 | 1 раз в месяц | | |
| | | Участие в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ, регион, город). | 1 | 1 раз в месяц | | |
| | | Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ). | 3 | 1 раз в месяц | | |
| | | Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень регион, город). | 2 | 1 раз в месяц | | |
| 4 | Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, | Организация и проведение детско-взрослых мероприятий на уровне ДОУ. | 1 | 1 раз в месяц | | |
| | | Приглашенный участник праздника, досуга, вечера | 1 | 1 раз в месяц | | |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---------------|--|--|
| | спортивных, развлекательных мероприятий | развлечений и пр. (1 роль = 1 балл) | | | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| 5 | Разработка и внедрение авторских технологий, применение инновационных методик, программ, в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов) | Изготовление и применение дидактических пособий в работе с детьми с учетом применяемых авторских технологий, методик, программ (1 пособие =1 балл) | 1 | 1 раз в месяц | | |
| 6 | За расширение зоны обслуживания | Участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам. Руководитель РМО, член творческой группы РМО. Участие в работе городской базовой площадки (количество докладов и презентаций). | 1 | 1 раз в месяц | | |
| | | | 1 | 1 раз в месяц | | |
| | | | 1 | 1 раз в месяц | | |
| 7 | За увеличение объёма выполняемой работы | Сопровождение детей за пределы ДООУ (экскурсии, выставки). Участие в инновационной деятельности (реализация проектов ДООУ). Разработка и реализация детско-взрослых проектов (с предъявлением описания проекта). Подготовка и размещение материалов на сайте ДООУ, в социальной сети VK (МДООУ № 40, СВЕРДЛОВСКИЙ РАЙОН) (фото и видео материалы с описанием, качественным монтажом, музыкальным сопровождением, 1 публикация = 1 балл, не более 3 баллов) | 1 | 1 раз в месяц | | |
| | | | 1 | 1 раз в месяц | | |
| | | | 3 | 1 раз в месяц | | |
| | | | 1 | 1 раз в месяц | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------|--|---|---|---|--|--|
| 8 | Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | Наличие положительной динамики в развитии детей на основе диагностических данных. | 2 | 1 раз в квартал (январь, апрель, июль, октябрь) | | |
| Всего | | | | | | |

С оценочным листом ознакомлен:

_____ (Ф.И.О.)

_____ (Подпись)

Состав комиссии:

Воспитатель

ФИО

месяц, год

Условия

| № п/п | Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование. | Индикатор | Баллы | Периодичность | Кол-во баллов самооценка | Кол-во баллов комиссия |
|-------|---|-----------|-------|---------------|--------------------------|------------------------|
|-------|---|-----------|-------|---------------|--------------------------|------------------------|

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

| | | | | | | |
|---|------------------------------------|---|---|---------------|--|--|
| 1 | Полнота и соответствие нормативным | Подготовка рабочей программы воспитания, разработанной на основе ОП МАДОУ № 40 и в соответствии с возрастом детей | 2 | 1 раз в месяц | | |
|---|------------------------------------|---|---|---------------|--|--|

| | | | | | | |
|---|---|--|---------------|-----------------|--|--|
| | регламентирующим документам | группы. Реализация индивидуального образовательного маршрута педагога. | 1 | 1 раз в месяц | | |
| 2 | Участие в работе творческих групп, профессиональных сообществ на уровне ДОУ | Выступление на педагогическом совете, семинаре, круглом столе, вебинаре, конференции(очно, заочно) | 2 | 1 раз в месяц | | |
| 3 | Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта. | Статья (при наличии копии изданной статьи). | 2 | 1 раз в месяц | | |
| Участие в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ, регион, город). | | 1 | 1 раз в месяц | | | |
| Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ). | | 3 | 1 раз в месяц | | | |
| Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень регион, город). | | 2 | 1 раз в месяц | | | |
| 4 | Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий | Организация и проведение детско-взрослых мероприятий на уровне ДОУ. | 1 | 1 раз в месяц | | |
| Приглашенный участник праздника, досуга, вечера развлечений и пр. (1 роль = 1 балл) | | 1 | 1 раз в месяц | | | |
| 5 | Пространство детской реализации | Разработка и изготовление современных дидактических материалов и игровых пособий, оформление фото-зон в соответствии с комплексно-тематическим планированием | 2 | 1 раз в месяц | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| 6 | Работа с родителями | Проведение консультаций, мастер-классов, творческих встреч, клубов выходного дня | 2 | 1 раз в месяц | | |
| | | Отсутствие обоснованных жалоб. | 1 | 1 раз в квартал | | |
| | | Проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов (онлайн в VK, В ДНИ Открытых дверей). | 2 | 1 раз в месяц | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|-----------------------|---|--|--|
| 7 | За расширение зоны обслуживания | Участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам. Руководитель РМО, член творческой группы РМО. Участие в работе городской базовой площадки (количество докладов и презентаций). | 1 1 1 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| 8 | За увеличение объёма выполняемой работы | Дополнительное образование детей (2 половина дня) (с предъявлением фото и видео материалов) Сопровождение детей за пределы ДООУ (экскурсии, выставки). Участие в инновационной деятельности (реализация проектов ДООУ). Разработка и реализация детско-взрослых проектов (с предъявлением описания проекта). Подготовка и размещение материалов на сайте ДООУ, в социальной сети VK (МДООУ № 40, СВЕРДЛОВСКИЙ РАЙОН) (фото и видео материалы с описанием, качественным монтажом, музыкальным сопровождением, 1 публикация = 1 балл). | 3 2 1 3 1 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| 9 | Участие в благоустройстве территории ДООУ | Оформление участка группы в соответствии с требованиями обустройства игровых площадок (по сезонно) Привлечение родителей к оформлению и содержанию участка группы (по сезонно). Подготовка ДООУ к новому учебному году (в летний период) | 2 1 3 | июнь, июль, август | | |

Выплаты за качество выполняемых работ

| | | | | | | |
|--------------|--|---|--------|--------------------------------|--|--|
| 10 | Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | Участие в мероприятиях районного, городского уровня (соревнования конкурсы, праздники) Победы детей в мероприятиях районного, городского уровня (в том числе творческие конкурсы), указывается количество дипломов и грамот за 1,2,3 места. (1 место = 1 балл; подтверждением является победная работа + диплом, грамота). | 2 3 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| Всего | | | | | | |

С оценочным листом ознакомлен:

_____ (Ф.И.О.)

_____ (Подпись)

Состав комиссии:

Старший воспитатель
ФИО _____, **месяц, год** _____

| Условия | | | | | | |
|---|--|--|------------------|--|--------------------------|------------------------|
| № п/п | Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование. | Индикатор | Баллы | Периодичность | Кол-во баллов самооценка | Кол-во баллов комиссия |
| <i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i> | | | | | | |
| 1 | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | Анализ реализации ОП МАДОУ № 40, АОП ДО, ИОМ ребенка и педагога с предъявлением аналитической справки. Контроль за ведением документации педагогов. | 3 2 | 1 раз в квартал | | |
| 2 | Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне ДОУ | Выступление на педагогическом совете, семинаре, вебинаре, круглом столе, на конференциях (очно, заочно). | 1 | 1 раз в месяц | | |
| 3 | Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование | Статья (при наличии копии изданной статьи). Участие в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ, регион, город). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень регион, город). | 2 1 3 2 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|------------------|--|--|--|
| | опыта. | | | | | |
| 4 | Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий | Контроль за соблюдением календарно-тематического планирования. Приглашенный участник праздника, досуга, вечера развлечений и пр. (1 роль = 1 балл) | 2 1 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| 5 | Пространство детской реализации | Контроль за соответствием организации предметно-пространственной среды в группах, на участках в соответствии ОП МАДОУ № 40. | 3 | 1 раз в месяц | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| 6 | Образовательная деятельность с детьми | Контроль за соблюдением, проведением занятий с детьми в соответствии с ОП МАДОУ № 40 (режим дня, сетка занятий). Контроль за реализацией дополнительных образовательных программ педагогов. | 2 2 | 1 раз в месяц 1 раз в квартал (январь, апрель, июль, октябрь) | | |
| 7 | За расширение зоны обслуживания | Участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам. Руководитель РМО, член творческой группы РМО. Участие в работе городской базовой площадки (количество докладов и презентаций). | 1 1 1 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| 8 | За увеличение объема работы | Сопровождение детей за пределы ДООУ (экскурсии, выставки). Участие в инновационной деятельности (реализация проектов ДООУ). Разработка и реализация детско-взрослых проектов (с предъявлением описания проекта). Подготовка и размещение материалов на сайте ДООУ, в социальной сети VK (МДОУ № 40, СВЕРДЛОВСКИЙ РАЙОН) (фото и видео материалы с описанием, качественным монтажом, музыкальным сопровождением, 1 публикация = 1 балл). | 2 1 3 1 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| 9 | Участие в благоустройстве территории | Подготовка ДООУ к новому учебному году в летний период | 3 | июнь, июль, август | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| 10 | Достижение детьми высоких показателей развития и организация работы по участию в конкурсах различной направленности | Контроль за динамикой развития детей согласно целевым ориентирам ОП МАДОУ № 40. Подготовка детско-взрослых работ к участию в конкурсах. | 2 2 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| Всего | | | | | | |

С оценочным листом ознакомлен _____

Состав Комиссии: _____

Инструктор по физической культуре

ФИО

месяц, год

| Условия | | Индикатор | Баллы | Периодичность | Кол-во баллов самооценка | Кол-во баллов комиссия |
|--|---|---|-------|---------------|--------------------------|------------------------|
| Критерии оценки эффективности и качества деятельности. | Наименование. | | | | | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| 1 | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | Разработка рабочей программы по физическому воспитанию детей в ДОУ. | 2 | 1 раз в месяц | | |
| | | Участие в разработке адаптированной образовательной программы дошкольного образования, индивидуального образовательного маршрута ребёнка по нарушениям. | 2 | 1 раз в месяц | | |
| | | Реализация индивидуального образовательного маршрута педагога. | 1 | 1 раз в месяц | | |
| 2 | Участие в работе творческих групп, профессиональных сообществ на уровне ДОУ | Выступление на педагогическом совете, семинаре, круглом столе, вебинаре, конференции(очно, заочно) | 2 | 1 раз в месяц | | |
| 3 | Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта. | Статья (при наличии копии изданной статьи). | 2 | 1 раз в месяц | | |
| | | Участие в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ, регион, город). | 1 | 1 раз в месяц | | |
| | | Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ). | 3 | 1 раз в месяц | | |
| | | Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень регион, город). | 2 | 1 раз в месяц | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|-----------------------|---|--|--|
| 4 | Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий | Организация и проведение детско-взрослых мероприятий на уровне ДООУ. Приглашенный участник праздника, досуга, вечера развлечений и пр. (1 роль = 1 балл) | 2 1 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| 5 | Пространство детской реализации | Разработка и изготовление современных дидактических материалов и игровых пособий, оформление фотозон в соответствии с комплексно-тематическим планированием | 2 | 1 раз в месяц | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| 6 | Работа с родителями | Проведение консультаций, мастер-классов, творческих встреч, клубов выходного дня Отсутствие обоснованных жалоб. Проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов (онлайн в VK, В ДНИ Открытых дверей). | 2 1 2 | 1 раз в месяц 1 раз в квартал (январь, апрель, июль, октябрь) 1 раз в месяц | | |
| 7 | За расширение зоны обслуживания | Участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам. Руководитель РМО, член творческой группы РМО. Участие в работе городской базовой площадки (количество докладов и презентаций). | 1 1 1 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| 8 | За увеличение объёма выполняемой работы | Дополнительное образование детей (2 половина дня) (с предъявлением фото и видео материалов) Сопровождение детей за пределы ДООУ (экскурсии, выставки). Участие в инновационной деятельности (реализация проектов ДООУ). Разработка и реализация детско-взрослых проектов (с предъявлением описания проекта). Подготовка и размещение материалов на сайте ДООУ, в социальной сети VK (МДОУ № 40, СВЕРДЛОВСКИЙ РАЙОН) (фото и видео материалы с описанием, качественным монтажом, музыкальным сопровождением, 1 публикация = 1 балл). | 3 2 1 3 1 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |

| | | | | | | |
|---|--------------------------------------|--|---|--------------------|--|--|
| 9 | Участие в благоустройстве территории | Подготовка ДОУ к новому учебному году в летний период. | 3 | июнь, июль, август | | |
|---|--------------------------------------|--|---|--------------------|--|--|

Выплаты за качество выполняемых работ

| | | | | | | |
|----|--|--|---|---------------|--|--|
| 11 | Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | Участие в мероприятиях районного, городского уровня (соревнования конкурсы, праздники) | 2 | 1 раз в месяц | | |
| | | Победы детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы), указывается количество дипломов и грамот за 1,2,3 места. (1 место = 1 балл) | 3 | 1 раз в месяц | | |

Всего

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

С оценочным листом ознакомлен _____

Состав комиссии

Музыкальный руководитель

ФИО _____ **месяц, год** _____

| Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование. | Условия | Баллы | Периодичность | Кол-во баллов самооценка | Кол-во баллов комиссия |
|---|-----------|-------|---------------|--------------------------|------------------------|
| | Индикатор | | | | |

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

| | | | | | | |
|---|------------------------------------|--|---|---------------|--|--|
| 1 | Полнота и соответствие нормативным | Разработка рабочей программы по музыкальному воспитанию детей в ДОУ. | 2 | 1 раз в месяц | | |
|---|------------------------------------|--|---|---------------|--|--|

| | | | | | | |
|---|---|--|------------------|--|--|--|
| | регламентирующим документам | Участие в разработке адаптированной образовательной программы дошкольного образования, индивидуального образовательного маршрута ребёнка по нарушениям. Реализация индивидуального образовательного маршрута педагога. | 2 1 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| 2 | Участие в работе творческих групп, профессиональных сообществ на уровне ДОУ | Выступление на педагогическом совете, семинаре, круглом столе, вебинаре, конференции(очно, заочно) | 2 | 1 раз в месяц | | |
| 3 | Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта. | Статья (при наличии копии изданной статьи). Участие в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ, регион, город). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень регион, город). | 2 1 3 2 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| 4 | Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий | Организация и проведение детско-взрослых мероприятий на уровне ДОУ. | 3 | 1 раз в месяц | | |
| 5 | Пространство детской реализации | Разработка и изготовление современных дидактических материалов и игровых пособий, оформление фото-зон, музыкального зала в соответствии с комплексно-тематическим планированием | 2 | 1 раз в месяц | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| 6 | Работа с родителями | Проведение консультаций, мастер-классов, творческих встреч, клубов выходного дня Отсутствие обоснованных жалоб. Проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов (онлайн в VK, В ДНИ Открытых дверей). | 2 1 2 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| 7 | За расширение зоны | Участие в составе комиссии по стимулирующим | 1 | 1 раз в месяц | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|-----------------------|---|--|--|
| | обслуживания | выплатам. Руководитель РМО, член творческой группы РМО. Участие в работе городской базовой площадки (количество докладов и презентаций). | 1 1 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| 8 | За увеличение объёма выполняемой работы | Дополнительное образование детей (2 половина дня) (с предъявлением фото и видео материалов) Сопровождение детей за пределы ДОУ (экскурсии, выставки). Участие в инновационной деятельности (реализация проектов ДОУ). Разработка и реализация детско-взрослых проектов (с предъявлением описания проекта). Подготовка и размещение материалов на сайте ДОУ, в социальной сети VK (МДОУ № 40, СВЕРДЛОВСКИЙ РАЙОН) (фото и видео материалы с описанием, качественным монтажом, музыкальным сопровождением, 1 публикация = 1 балл). | 3 2 1 3 1 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| 9 | Участие в благоустройстве территории | Подготовка ДОУ к новому учебному году в летний период. | 3 | июнь, июль, август | | |

Выплаты за качество выполняемых работ

| | | | | | | |
|--------------|--|--|------------|------------------------------------|--|--|
| 11 | Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | Участие в мероприятиях районного, городского уровня (соревнования конкурсы, праздники) Победы детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы), указывается количество дипломов и грамот за 1,2,3 места. (1 место = 1 балл) | 2 3 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| Всего | | | | | | |

С оценочным листом ознакомлен _____

Состав комиссии _____

| | | | | | | |
|---|--|--|--------|--------------------------------|--|--|
| | деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта. | Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень регион, город). | 3 2 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| 4 | Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий | Приглашенный участник праздника, досуга, вечера развлечений и пр. (1 роль = 1 балл) | 1 | 1 раз в месяц | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| 5 | Разработка и внедрение авторских технологий, применение инновационных методик, программ, в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов) | Изготовление и применение дидактических пособий в работе с детьми с учетом применяемых авторских технологий, методик, программ (1 пособие =1 балл) | 1 | 1 раз в месяц | | |
| 6 | За расширение зоны обслуживания | Участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам. | 1 | 1 раз в месяц | | |
| | | Руководитель РМО, член творческой группы РМО. | 1 | 1 раз в месяц | | |
| | | Участие в работе городской базовой площадки (количество докладов и презентаций). | 1 | 1 раз в месяц | | |
| 7 | Работа с родителями | Проведение консультаций, мастер-классов, творческих встреч, клубов выходного дня | 2 | 1 раз в месяц | | |
| | | Проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов (онлайн в VK, В ДНИ Открытых дверей). | 2 | 1 раз в месяц | | |
| 8 | За увеличение объёма выполняемой работы | Дополнительное образование детей (2 половина дня) (с предъявлением фото и видео материалов) | 3 | 1 раз в месяц | | |
| | | Сопровождение детей за пределы ДОУ (экскурсии, выставки). | 2 | 1 раз в месяц | | |
| | | Участие в инновационной деятельности (реализация проектов ДОУ). | 1 | 1 раз в месяц | | |

| | | | | | | |
|---|---------------------------|--|---------------------|---|--|--|
| | | Разработка и реализация детско-взрослых проектов (с предъявлением описания проекта). Подготовка и размещение материалов на сайте ДОУ, в социальной сети VK (МДОУ № 40, СВЕРДЛОВСКИЙ РАЙОН) (фото и видео материалы с описанием, качественным монтажом, музыкальным сопровождением, 1 публикация = 1 балл). Заполнение рабочих тетрадей | 3 1 1 | 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц | | |
| 9 | Участие в благоустройстве | Подготовка ДОУ к новому учебному году в летний период | 3 | июнь, июль, август | | |

Выплаты за качество выполняемых работ

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|--|--|
| 10 | Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | Наличие положительной динамики в развитии детей на основе диагностических данных. | 2 | 1 раз в квартал (январь, апрель, июль, октябрь) | | |
|----|--|---|---|---|--|--|

Всего

С оценочным листом ознакомлен _____

Состав комиссии

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---------------|--|--|
| | спортивных мероприятий. | Изготовление элементов костюма, изготовление атрибутов, исполнение второстепенной, короткой роли | 1 | | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| 8 | Соблюдение санитарно-гигиенических норм групповых и иных помещений | отсутствие замечаний надзорных органов, администрации, медицинского персонала, родителей | 2 | 1 раз в месяц | | |

С оценочным листом ознакомлен _____

Состав комиссии _____

| № п/п | Условия | | Баллы | Периодичность | Количество баллов самооценка | Количество баллов комиссия |
|--|--|--|------------------|---------------|------------------------------|----------------------------|
| | Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование. | Индикатор | | | | |
| Делопроизводитель | | | | | | |
| Ф,И,О, _____ месяц, год | | | | | | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| 1 | Образцовое состояние документооборота | отсутствие замечаний администрации отсутствие замечаний от других организации | 5 5 | 1 раз в месяц | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| 2 | Осуществление дополнительных работ | оперативное устранение технических неполадок организационная работа по структурным подразделениям ДОУ сотрудничество с другими организациями по ОТ, ПБ и ТБ участие в работе по ОТ, ПБ и ТБ | 3 3 1 2 | 1 раз в месяц | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| 3 | Эффективность работы | Качество исполнения должностных обязанностей, высокий уровень исполнительской дисциплины | 2 | 1 раз в месяц | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--------|---------------|--|--|
| 4 | Взаимодействие по документ обеспечению с другими организациями | отсутствие замечаний со стороны администрации; отсутствие замечаний от других организаций | 2 3 | 1 раз в месяц | | |
|---|--|--|--------|---------------|--|--|

С оценочным листом ознакомлен _____

Состав комиссии _____

3. Младший обслуживающий персонал:

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

| № п/п | Условия | | Баллы | Периодичность | Количество баллов самооценка | Количество баллов комиссия |
|-------|--|-----------|-------|---------------|------------------------------|----------------------------|
| | Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование. | Индикатор | | | | |

Повар (работники кухни)

Ф.И.О. _____ **месяц, год** _____

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

| | | | | | | |
|---|---|----------------------|-----|---------------|--|--|
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм | Отсутствие или оперативное устранение замечаний при проверках администрации, медперсонала, комиссии по производственному контролю | отсутствие замечаний | 1-4 | 1 раз в месяц | | |
|---|---|----------------------|-----|---------------|--|--|

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

| | | | | | | |
|--------------------------------------|------------------------------|---|---|---------------|--|--|
| Снижение уровня заболеваемости детей | Уровень заболеваемости детей | отсутствие вспышек кишечных заболеваний | 2 | 1 раз в месяц | | |
|--------------------------------------|------------------------------|---|---|---------------|--|--|

| | | | | | | |
|---|---|--|--------|---------------|--|--|
| Соблюдение технологического процесса приготовления пищи | Отсутствие замечаний надзорных органов | отсутствие замечаний; | 2 | 1 раз в месяц | | |
| Осуществление дополнительных работ | За расширение зоны обслуживания | сезонное благоустройство территории МБДОУ, участка группы (озеленение, дизайн участка, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм); текущие ремонтные работы (мелко срочный ремонт во время учебного года) ремонтные работы (ремонт к учебному году) | 3 | 1 раз в месяц | | |
| | | | 2 | | | |
| | | | 3 | | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | Состояние помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, проведение генеральных уборок | отсутствие замечаний | 2 | 1 раз в месяц | | |
| Качество приготовления пищи | Качество приготовления пищи | отсутствие замечаний отсутствие жалоб детей на вкусовые качества блюд (по наблюдениям воспитателей). | 2 2 | 1 раз в месяц | | |

С оценочным ознакомлен _____

Состав комиссии _____

| № п/п | Условия | | Баллы | Периодичность | Количество баллов самооценка | Количество баллов комиссия |
|-------|--|-----------|-------|---------------|------------------------------|----------------------------|
| | Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование. | Индикатор | | | | |

Заведующий хозяйством, кастелянша, швея, рабочий комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, сторож (вахтер), подсобный (кухонный) рабочий, кладовщик, грузчик, уборщик служебных помещений

Должность _____ Ф.И.О. _____ месяц, год _____

| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
|--|--|--|--------|---------------|--|--|
| Выполнение дополнительных видов работ | Организация (выполнение) погрузочно-разгрузочных работ; | постоянно | 2 | 1 раз в месяц | | |
| | Отсутствие замечаний по документ обеспечению (образцовое состояние документов) | отсутствие замечаний со стороны администрации | 2 | 1 раз в месяц | | |
| | | отсутствие замечаний от других организаций | 3 | | | |
| оформление документов в срок | | 1 | | | | |
| ответственное отношение к функциональным обязанностям | | 1 | | | | |
| Участие в благоустройстве здания, территории МБДОУ, субботники, озеленение, поддержание участка группы с учётом санитарно-гигиенических норм | сезонное благоустройство территории ДОУ, участка группы (озеленение, дизайн участка, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм) | текущие ремонтные работы (мелко срочный ремонт во время учебного года) | 2 | 1 раз в месяц | | |
| | | ремонтные работы (ремонт к учебному году) | 3 | | | |
| | | проведение субботника | 1 | | | |
| | | | | | | |
| Выполнение обязанностей по ОТ, ТБ и ПБ | участие в работе по ОТ, ТБ и ПБ | | 2 | 1 раз в месяц | | |
| | Ответственное отношение к функциональным обязанностям | отсутствие замечаний | 2 | 1 раз в месяц | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Проведение праздников для детей | Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий | эпизодическая роль изготовление атрибутов | 1 1 | 1 раз в месяц | | |
| Осуществление дополнительных работ | Расширение зоны обслуживания | подготовка и проведение инвентаризации | 3 | 1 раз в месяц | | |
| | | оперативное решение возникших проблем | 2 | | | |
| | | содержание используемого оборудования в порядке | 2 | | | |
| | | оперативность выполнения заявок по устранению неполадок (за 1 заявку) | 1 | | | |
| | | исполнение обязанностей курьера | 1 | | | |
| | | уход за цветами и растениями в период ремонта, праздничных и выходных дней | 2 | | | |
| | | | 2 | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|-------------|---------------|--|--|
| | Работа с поставщиками продуктов | контроль за соблюдением сроков поставки продуктов питания | 2 | 1 раз в месяц | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | отсутствие предписаний, контролирующих или надзорных органов отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию со стороны администрации ДООУ, медицинского персонала; устранение предписаний в установленные сроки; | 3 2 3 | 1 раз в месяц | | |
| | Проведение генеральных уборок | выполнение в соответствии с графиком (1 помещение) | 3 | 1 раз в месяц | | |
| | Уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии со временем года | высокие показатели выполнения работы, творческий подход | 2 | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм | Устранение травм опасных предметов на детских площадках | отсутствие замечаний администрации | 2 | 1 раз в месяц | | |
| | Уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии со временем года | отсутствие замечаний администрации | 2 | 1 раз в месяц | | |

С оценочным ознакомлен _____

Состав комиссии _____

Приложение № 2
к Положению об
оплате труда и
стимулирования
работников МАДОУ
№ 40

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

| N п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер к окладу (должностному окладу) <*> |
|----------|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>: | |
| | от 1 года до 5 лет | 5% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 15% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 20% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> | 15% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 20% |
| | от 5 до 10 лет | 15% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 25% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 30% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> | 25% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 30% |
| | свыше 10 лет | 25% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 35% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 40% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> | 35% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения | 40% |
| 2 | Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заклучившим в течение трех лет после окончания | 20% |

| | | |
|---|--|------------|
| | учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения | |
| 3 | Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****> | 718,4 руб. |
| 4 | Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| 5 | Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>: | |
| | кабинетами, лабораториями | 10% |
| | музыкальными и спортивными залами | 20% |

* Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

** 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).

*** Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**** Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

***** От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда и стимулирования
работников МАДОУ №
40

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

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|-----------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Педагог-психолог | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | <ul style="list-style-type: none"> • выполнен в срок | 25 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • в полном объеме, качественно | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|--------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Воспитатель | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

| | | | |
|---|--------------------|---|----|
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт | <ul style="list-style-type: none"> • выполнен в срок • в полном объеме, качественно | 25 |
| | Капитальный ремонт | | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работника**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|---|--|
| | наименование | индикатор | |
| Музыкальный руководитель | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт | <ul style="list-style-type: none"> • выполнен в срок • в полном объеме, качественно | 25 |
| | Капитальный ремонт | | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|--------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Инструктор по физической культуре | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтных объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | • выполнен в срок | 25 |
| | | • в полном объеме, качественно | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|--------------|-----------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Учитель-логопед | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |

| | | | |
|---|---|---|----|
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | <ul style="list-style-type: none"> • выполнен в срок • в полном объеме, качественно | 25 |
| | | | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|--------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Младший воспитатель | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |

| | | | |
|---|---|--------------------------------|----|
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | • выполнен в срок | 25 |
| | | • в полном объеме, качественно | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|--------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Заведующий хозяйством | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | • выполнен в срок | 25 |
| | | • в полном объеме, качественно | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|--------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Делопроизводитель | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтных объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | • выполнен в срок | 25 |
| | | • в полном объеме, качественно | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|--------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Специалист по закупкам | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

| | | | |
|---|--------------------|---|----|
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт | <ul style="list-style-type: none"> • выполнен в срок • в полном объеме, качественно | 25 |
| | Капитальный ремонт | | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|---|--|
| | наименование | индикатор | |
| Специалист по охране труда | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт | <ul style="list-style-type: none"> • выполнен в срок • в полном объеме, качественно | 25 |
| | Капитальный ремонт | | 50 |

Оценочный лист

выплат по итогам работы работникам

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|--------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Повар | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | • выполнен в срок | 25 |
| | | • в полном объеме, качественно | 50 |

Оценочный лист

выплат по итогам работы работникам

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|--------------|-----------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Кухонный работник | | | |

| ФИО _____ | | дата, год _____ | |
|---|---|--------------------------------|----|
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | • выполнен в срок | 25 |
| | | • в полном объеме, качественно | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|--------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Кладовщик | | | |
| ФИО _____ | | дата, год _____ | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |

| | | | |
|---|---|---|----|
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | <ul style="list-style-type: none"> • выполнен в срок • в полном объеме, качественно | 25 |
| | | | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|--------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Швея | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтных объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | • выполнен в срок | 25 |
| | | • в полном объеме, качественно | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|--------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Кастелянша | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтных объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | • выполнен в срок | 25 |
| | | • в полном объеме, качественно | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|--------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Грузчик | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

| | | | |
|---|--------------------|---|----|
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт | <ul style="list-style-type: none"> • выполнен в срок • в полном объеме, качественно | 25 |
| | Капитальный ремонт | | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|---|--|
| | наименование | индикатор | |
| Уборщик служебных помещений | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт | <ul style="list-style-type: none"> • выполнен в срок • в полном объеме, качественно | 25 |
| | Капитальный ремонт | | 50 |

Оценочный лист

выплат по итогам работы работникам

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|--|--|
| | наименование | индикатор | |
| Дворник | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | <ul style="list-style-type: none"> • выполнен в срок | 25 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • в полном объеме, качественно | 50 |

Оценочный лист выплат по итогам работы работникам

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|--------------|-----------|--|
| | наименование | индикатор | |

| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | | | | |
|---|---|--------------------------------|----|--|
| ФИО | | дата, год | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 | |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 | |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 | |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | • выполнен в срок | 25 | |
| | | • в полном объеме, качественно | 50 | |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|--|---|--------------------------------|---|
| | наименование | индикатор | |
| Сторож | | | |
| ФИО | | дата, год | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |

| | | | |
|---|---|--------------------------------|----|
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | • выполнен в срок | 25 |
| | | • в полном объеме, качественно | 50 |

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах |
|---|---|--------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Вахтер | | | |
| ФИО _____ дата, год _____ | | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | | 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 важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |
| Объем ввода законченных ремонтных объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | • выполнен в срок | 25 |
| | | • в полном объеме, качественно | 50 |

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда и стимулирования
работников МАДОУ №
40

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ
УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ ИНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, УЧИТЫВАЮЩИЕ
ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, НАЛИЧИЕ
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ТЕХНИЧЕСКОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ**

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

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

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

| N п/п | Тип (вид) учреждения | Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов) | | | |
|-------|-----------------------|---|---------------|---------------|-----------|
| | | I группа | II группа | III группа | IV группа |
| 1 | Дошкольные учреждения | свыше 350 | от 251 до 350 | от 151 до 250 | до 150 |

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

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

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется: по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

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

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

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

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

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

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

| Показатели | Условия | Количество баллов |
|------------|---------|-------------------|
|------------|---------|-------------------|

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|-----|
| 1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях | за каждого: | |
| | обучающегося | 0,3 |
| | воспитанника | 0,5 |
| 2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: | | |
| в многопрофильных | за каждого обучающегося | 0,3 |
| в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 3. Количество лицензированных программ | за каждую программу | 0,5 |
| 4. Количество работников в учреждении | дополнительно за каждого работника, имеющего: | |
| | первую квалификационную категорию | 0,5 |
| | высшую квалификационную категорию | 1 |
| | ученую степень | 1,5 |
| 5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей) | за каждое указанное структурное подразделение | |
| | до 100 человек | 20 |
| | от 100 до 200 человек | 30 |
| | свыше 200 человек | 50 |
| 6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый класс | 15 |
| 7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений | за каждый вид | 15 |
| 8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, | за каждый вид | 15 |

| | | |
|--|--|-------------------|
| логопеда | | |
| 9. Наличие автотранспортных средств | за каждую единицу | 3, но не более 30 |
| 10. Наличие загородных объектов (лагерей) | находящихся на балансе учреждения | 30 |
| 11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы | за каждый вид | 50 |
| 12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений | за каждый вид | 10 |
| 13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом | на 15 мест (не менее) | 15 |

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда и стимулирования
работников МАДОУ №
40

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

(в ред. Постановлений администрации г. Красноярска [от 22.09.2011 N 376](#), [от 28.06.2013 N 309](#), [от 08.10.2013 N 529](#), [от 03.04.2015 N 181](#), [от 15.12.2016 N 742](#), [от 13.03.2019 N 147](#), [от 18.09.2024 N 878](#))

| Типы и виды учреждений | Должности работников учреждений |
|--|---------------------------------|
| 1.1. Дошкольные образовательные учреждения | воспитатель |

Приложение № 6
к Положению об оплате
труда и стимулирования
работников МАДОУ №
40

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО

| Должност и | Критерии оценки эффективно сти и качества деятельност и учреждения | Условия | | Предельны й размер выплат к окладу (должностн ому окладу), ставке зароботной платы |
|-------------------------------------|---|---|---|---|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Заместите ль руководит еля | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | создание условий для осуществлен ия учебно- воспитатель ного процесса | материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса | в соответствии с лицензией | 14% |
| | | наличие высококвалифициров анных педагогических кадров | положительна я динамика аттестации педагогически х кадров на квалификацио нную категорию | 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 установленны е сроки | 15% |
| | | система непрерывного развития педагогических кадров | наличие и реализация программы развития педагогически х кадров | 15% |
| | | сохранение здоровья детей в | организация обеспечения воспитанников | отсутствие жалоб, замен продуктов, |

| | | | |
|--|--|--|-----|
| учреждении | горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню | замечаний Роспотребнадзора | |
| | 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% | 20% |
| 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 призов 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% |
| 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% |

| | | | |
|--|---|--|-----------|
| | <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> |
|--|---|--|-----------|