

«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 100 «Сосенка»

(МДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 100»)

договору (2024г. – 2026г.)

От работников:

Представитель трудового коллектива

МДОУ «Детский сад № 100»

М.В.Шацкий

« 05 » апреля 2025 года

МВД
Детский сад № 100*

труда и занятости Республики Карелия

« 11 » 02 2025 № 52/2025

Розанкин Олег
ТО 4 ТЭУ С/П.А. Сиряко

г. Петрозаводск

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 100 «Сосенка» (МДОУ «Детский сад № 100»), представленное в лице заведующего Поздняковой Марины Викторовны, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и работники Учреждения, в лице представителя трудового коллектива Шацкого Максима Викторовича (далее-Работники), действующего на основании Протокола № 6 Собрания трудового коллектива от 26 ноября 2024г. года, с другой стороны, заключили настоящее Дополнительное соглашение № 3 к Коллективному договору на 2024 г.-2026 г. о нижеследующем:

Внести в Коллективный договор и его приложения следующие изменения:

1. Изложить Приложение № 8 «Положение об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 100» Коллективного договора (2024-2026г.) в следующей редакции (в приложении).
2. Настоящее «Положение об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 100» вступило в силу с 26.11.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 100 «Сосенка» (МДОУ «Детский сад № 100»)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 100 «Сосенка» (МДОУ «Детский сад № 100») (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида №100 «Сосенка» (далее – МДОУ).

2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в МДОУ «Детский сад № 100».

3. Система оплаты труда работников МДОУ, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) размера минимальной заработной платы;

з) настоящего Положения;

и) мнения представительного органа работников.

4. Настоящее Положение включает:

а) размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

б) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

в) условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

г) условия оплаты труда работников МДОУ, в том числе руководителей, заместителей руководителя организации.

5. Схема окладов (должностных окладов) в МДОУ определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

а) набору исполняемых трудовых функций;

б) сложности труда;

в) интенсивности труда;

г) результативности труда.

При этом учитываются требования к профессиональной квалификации (наличие специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности), уставные цели МДОУ.

6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников МДОУ как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников МДОУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и/или уровня квалификации педагогического работника.

9. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Петрозаводского городского округа и доходов организации от оказания платных образовательных услуг, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее – Федеральный закон о минимальном размере оплаты труда), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

10. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

Фонд оплаты труда и штатное расписание организации утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

12. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

14. Система оплаты труда работников МДОУ устанавливается с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- перечня видов выплат компенсационного характера.

15. Размеры должностных окладов работников МДОУ устанавливаются заведующим на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп (ПКГ) приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

16. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

17. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов).

18. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

19. Размеры должностных окладов заместителей заведующего устанавливаются трудовым договором в размере на 30% ниже должностного оклада заведующего.

20. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложениях № 1 к настоящему положению. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) подлежат индексации.

21. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего положения.

22. Работникам МДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера,

предусмотренные главой IV настоящего положения.

23. Условия выплаты материальной помощи работникам МДОУ, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

г) доплаты до минимального размера оплаты труда, либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

26. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценки условий труда и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается заведующим МДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

Заведующий МДОУ обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленный системой оплаты труда работников организации, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

27. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается к должностному окладу работника организации в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах:

а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 15 процентов;

б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

28. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу,

не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

28.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Работникам МДОУ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

28.2. За особенности и специфику работы:

- за работу в специализированных группах для детей с аллергическим диатезом и аллергодерматозами.

28.3 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22.00 часов предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня.

28.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

29. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

30. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

31. В случае если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), устанавливается

доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате: $D = P_m - P_n$,

где:

D - размер доплаты;

P_m - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

P_n - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы).

IV. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

33. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа», системой оплаты труда МДОУ предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) премиальные выплаты по итогам работы;
- г) выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению заведующего с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в МДОУ, на определенный период времени в пределах утвержденного фонда оплаты труда на период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря текущего года.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютном размере к должностному окладу.

Порядок расчёта стимулирующих выплат, порядок определения размера выплат стимулирующего характера, показатели и критерии качества и результативности труда работников, показатели и критерии интенсивности, качества и результативности труда по должностям производится согласно **Приложению №2 (Положению о выплатах стимулирующего характера)**.

34. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим и график работы, выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

К основным показателям оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада

работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок в порядке и размерах, определенных системой оплаты труда работников организации.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере к должностному окладу.

Применение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

35. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ выплачивается в целях поощрения работников:

а) за наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

б) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

- при наличии первой квалификационной категории – 0,15.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Применение надбавки за качество выполняемых работ не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

36. В целях поощрения работников МДОУ за выполненную работу предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Системой оплаты труда работников МДОУ может быть предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

При этом рекомендуется учитывать:

36.1. Для педагогических работников организаций:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в семинарах, конференциях, проводимых МДОУ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
- достижения в инновационной деятельности организации;
- участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- участие педагогического работника в разработке и реализации образовательных программ;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической

работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;

- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, воспитанников – победителей и призеров всероссийских конкурсов и соревнований;
- участие в выполнении программы развития организации;
- участие в инновационной деятельности организации;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- другие показатели и условия.

36.2. Для работников МДОУ, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

36.3. Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий; разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых организацией мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы; выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели, условия и достижения.

37. Молодым специалистам из числа педагогических работников в соответствии с действующим законодательством может быть предусмотрена выплата по итогам первого, второго и третьего года работы, которые впервые поступают на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву).

38. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в МДОУ премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

39. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера определяется в абсолютном размере. Локальным нормативным актом организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер

выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда организации, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

40. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом организации или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

V. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

41. Заработная плата руководителя (заведующего) МДОУ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя МДОУ устанавливается трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации. Должностной оклад руководителя может быть изменен в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МДОУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры должностных окладов заместителей руководителя МДОУ устанавливаются трудовым договором в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

43. Выплаты стимулирующего характера руководителю МДОУ устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа, подведомственных управлению образования комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 09.02.2022 № 257.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются в случаях и на условиях, предусмотренных разделами II и IV настоящего Положения.

44. С учетом условий труда руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

45. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников МДОУ в размере, не превышающем должностной оклад руководителя МДОУ.

46. Из фонда оплаты труда МДОУ работникам может быть оказана материальная помощь.

Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя МДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МДОУ на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад № 100»

**Размеры должностных окладов работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
комбинированного вида № 100 «Сосенка» (МДОУ «Детский сад № 100»)**

Квалификационный уровень	Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня</i>		
	Младший воспитатель	6864
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня.</i>		
2 квалификационный уровень		6174
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
1 квалификационный уровень:		9450
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре		
2 квалификационный уровень		10187
3 квалификационный уровень:		10500
Воспитатель, педагог-психолог		
4 квалификационный уровень:		11582
Старший воспитатель		
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</i>		

1 квалификационный уровень Делопроизводитель, калькулятор	5420
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5679
2 квалификационный уровень	5791
3 квалификационный уровень: Шеф-повар	6015
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: Специалист по охране труда	7828
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: Вахтер, сторож, дворник, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, оператор стиральных машин	5219
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: Повар, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания	5679

Размеры окладов (должностных окладов) работников, должности которых не отнесены к ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Контрактный управляющий	9589

ПОЛОЖЕНИЕ

О выплатах стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад №100 «Сосенка» (МДОУ «Детский сад № 100»)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании сотрудников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида №100 «Сосенка» (далее - МДОУ) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановления Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 г. № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа».

1.2. Настоящее Положение разработано для определения порядка стимулирования работников МДОУ, с целью усиления социально-экономической защиты, поощрения профессионального роста и повышения производительности труда, ответственности и сознательности сотрудников.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МДОУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, разрабатывается администрацией, согласовывается, обсуждается, корректируется и принимается на Общем собрании трудового коллектива.

1.4. Система стимулирования и социальных выплат включает в себя:

- ежемесячную надбавку в процентном отношении к должностному окладу за сложность работы;
- ежемесячные выплаты по итогам работы на основе оценки показателей эффективности деятельности работников МДОУ;
- единовременное премирование по итогам работы (за выполнение особо важных и срочных работ);
- выплаты социального характера (материальная помощь).

1.5. Для назначения стимулирующих выплат в МДОУ создается Комиссия, работа которой регулируется Положением о комиссии по стимулирующим выплатам.

1.6. Срок действия Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Источники выплат стимулирующего и социального характера

2.1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный МДОУ на выплаты стимулирующего характера определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

2.3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих и социальных выплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда МДОУ в целом.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются при наличии финансирования на эти цели.

3.2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера устанавливается в абсолютном значении по отношению к должностному окладу.

3.3. Ежемесячная надбавка в процентном отношении к должностному окладу устанавливается работникам (заместитель заведующего по ВМР, заместитель заведующего по АХР, старший

воспитатель) за сложность, напряженность и специальный режим работы. Такая надбавка выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим и график работы, знание и применение средств оргтехники, выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ и т.д.).

3.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность и качество его работы по балльной системе согласно перечню по итогам отчетного периода. Полученные результаты в виде баллов заносятся в «Оценочный лист», завершающийся итоговым баллом (сумма баллов).

3.5. Показатели и критерии эффективности деятельности работников разрабатываются и утверждаются на уровне МДОУ.

3.6. Комиссия по установлению стимулирующих выплат, созданная в МДОУ:

- подтверждает достижение показателей деятельности каждого работника;
- рассчитывает балльную оценку достижения плановых значений за отчетный период по каждому показателю и общую сумму баллов, набранных работником за отчетный период;
- рассчитывает объем стимулирующих выплат работнику за отчетный период;
- составляет протокол по итогам заседания.

3.7. Решения Комиссии в соответствии с протоколом её заседания утверждаются приказом заведующего МДОУ и доводятся до сведения работников под роспись.

3.8. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются за фактически проработанный период времени, исключая из учетного периода время отсутствия по уважительной причине:

- период болезни;
- период отпуска без сохранения заработной платы,
- период учебы, а также по другим причинам, когда выплачивается средний заработок.

3.9. Выплаты стимулирующего характера **не выплачиваются**:

- при нарушении трудовой дисциплины,
- при наличии случаев детского травматизма,
- при наличии обоснованных жалоб родителей (законных представителей),

3.10. Выплаты стимулирующего характера после увольнения сотрудника не осуществляются.

3.11. Единовременная выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения соответствующих работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Премирование осуществляется по решению заведующего МДОУ при наличии фонда оплаты труда и оформляется Приказом.

3.12. Выплаты социального характера (материальная помощь) осуществляется при наличии финансирования, размер выплаты не ограничивается и зависит только от финансового положения МДОУ.

3.13. Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель МДОУ с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.14. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.15. По итогам года, оставшийся объем доли фонда стимулирования, по рекомендации Комиссии и решению руководителя МДОУ включается в расчеты за последний квартал и выплачивается по итогам финансового года.

Критерии оценки

Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности ЗАМЕСТИТЕЛЯ ПО ВМР

Критерии	Показатели премирования	Кол-во баллов	период
Обеспечение качества и общедоступности образования в ДОУ			

Организация методической работы с учетом новых форм предоставления дошкольных образовательных услуг, современных требований на высоком уровне	На основании анализа годового плана работы	1	По итогам года
Участие педагогов и воспитанников ДООУ в различных конкурсах, наличие призовых мест	ПО	1	По итогам года
	городских	1	
	республиканских, федеральных (наличие призовых мест)	1	
Участие в организации предметно-развивающей среды в ДООУ		1	По итогам года
Реализация программ, методических разработок	Наличие и исполнение проектов	1	По итогам года
	Наличие разработанных рекомендаций, положений, нормативных актов для внутреннего использования	1	
Наличие и реализация	Программ развития	1	По итогам года
	Оценки качества образования	1	
Своевременный информационный обмен на Интернет сайте ДООУ		1	По итогам года
Методическая и инновационная деятельность			
Наличие нововведений в ДООУ		1	По итогам года
Авторские публикации по вопросам совершенствования управленческой деятельности		1	По итогам года
Развитие педагогического творчества	Доля педагогов, активно применяющих в работе СОТ	1	По итогам года
	Участие педагогов в исследовательской и проектной деятельности	1	По итогам года
	Организация и проведение педагогами МДОУ открытых мероприятий (занятия, мастер-классы и др.)	1	По итогам года
	Участие педагогов в научно-практических конференциях, семинарах различного уровня	1	По итогам года
Качество организации контроля	Высокий уровень организации и проведения мониторинга качества образования, развития воспитанников	1	По итогам года
	Контроль за выполнением плана методической работы		
Качественная организация работы педагогического совета		1	По итогам года
Организация совместной деятельности педагогических работников и родительской общественности		1	По итогам года
Уровень организации и руководства работы	По преемственности ДООУ и школы	1	По итогам года
	По преемственности в работе групп раннего и дошкольного возраста	1	По итогам года
Организация взаимодействия с социумом		1	По итогам года

Активное участие в деятельности ДОУ	Организация субботников по благоустройству территории	1	По итогам года
	Интенсивность при осложнении эпидемиологических ситуаций и периода отпусков	1	По итогам года
Прочее (пояснить)			
Итого баллов:			
Основания уменьшения стимулирующих выплат			
	Жалобы родителей	- 3	
	Детский травматизм	- 3	
	Менее 100% родительской платы	- 3	
Итого:			

Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности

ВОСПИТАТЕЛЯ

Критерии	Показатели премирования	Количество баллов	Период
Выполнение муниципального задания	Сохранение контингента воспитанников, выполнение плана посещений	1-5	Ежемесячно От 1 до 3 лет: 0% - 44% - 0 баллов 45% -50% - 3 балла 51% -59% - 4 балла 60% -100% - 5 баллов От 3 до 8 лет: 0% - 66% - 0 баллов 67% -70% - 3 балла 71% -79% - 4 балла 80% -100% - 5 баллов
Работа по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Процент заболеваемости в детоднях в месяц	1-3	Ежемесячно 0-10 % – 3 балла 11%-15% - 2 балла 16%-19% - 1 балл
Работа с индивидуальными оздоровительными и образовательными маршрутами	Качество сопровождения детей с ОВЗ (анализ ведения документации) 1 ребенок - 1 б.	1	ежемесячно
Реализация программ (индивидуальных маршрутов), направленных на социализацию, работу с одаренными детьми, детьми из семей группы риска и др.	Отражение в планах воспитательно-образовательной работы, ведение индивидуальных маршрутов. 1 ребенок -1 б.	1	ежемесячно
Создание и реализация сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями и организациями	(эффективность, сложность организации мероприятия, количество участников).	1	ежемесячно

Обобщение и распространение опыта работы	Выступление на педагогическом совете, семинаре, на научно-практических конференциях, показ мастер-класса, участие в профессиональных конкурсах, публикации Уровень ДОУ – 1 б. Призовые места - 2 балл. Муниципальный уровень – 2 б, 1 место- 3 балов, 2 место -2 балла, 3 место-1 балла. Региональный уровень-3б, 1 место- 4 балов, 2 место -3 балла, 3 место-2 балла. Федеральный уровень- 5б, 1 место- 5 балов, 2 место - 4 балла, 3 место-3 балла.	1-5	ежемесячно
Профессиональная активность	Ролевое участие в утренниках, развлечениях для детей (в зависимости от кол-ва, сложности исполнения, длительности ролей) 1 роль - 1 балл	1 и более	ежемесячно
	Работа с официальным пабликом группы и детского сада (предоставление материалов о жизни группы и профессиональной деятельности) 1-	1 и более	ежемесячно
	Участие педагогов в методической и научно-исследовательской работе. Организация мероприятий для педагогов.	1	ежемесячно
	Наличие самостоятельно разработанных методических материалов (программ, методических пособий, картотек), пополнение методической базы ДОУ. Презентация материала на разных уровнях. (Уровень ДОУ – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б, Региональный уровень-3б, Федеральный уровень- 5б,)	1-5	ежемесячно
Наставническая деятельность	Эффективность и результативность организации работ по наставнической деятельности с педагогами ДОУ	1	ежемесячно

Развитие творческих способностей воспитанников	Участие воспитанников в выставках, конкурсах. Уровень ДОУ – 1 б. Призовые места - 2 балл. Муниципальный уровень – 2 б, 1 место- 3 балов, 2 место -2 балла, 3 место-1 балла. Региональный уровень-3б, 1 место- 4 балов, 2 место -3 балла, 3 место-2 балла. Федеральный уровень- 5б, 1 место- 5 балов, 2 место - 4 балла, 3 место-3 балла.	1-5	ежемесячно
Работа по оснащению и обновлению развивающей среды ДОУ	Создание новых развивающих объектов и пособий на территории ДОУ, в холле детского сада, в группах; эффективность функционирования (в зависимости от сложности работы от 1 до 3 баллов)	1-3	ежемесячно
Качество и эффективность работы с родителями	Применение разнообразных современных форм работы с родителями. Наличие совместных программ и проектов, применение различных форм взаимодействия с семьями воспитанников, направленных на привлечение их к активному участию в жизни детского сада (сложность организации мероприятия, эффективность, количество участников, положительные отзывы родителей). (1 мероприятие-1 балл)	1	ежемесячно
	Полнота сбора родительской платы (не менее 100%)	1	ежемесячно
Поддержка педагогами имиджа детского сада	Подготовка и проведение мероприятий, повышающих имидж ДОУ (сверх должностных обязанностей), активное участие в общественных мероприятиях, выполнение особо важных поручений администрации, участие в работе экспертных комиссий (жюри конкурсов и др.) 1 балл за одно мероприятие.	1	ежемесячно

Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ, города	Субботники, участие в ремонте группы, уборка участков от снега, листьев, участие в городских акциях, субботниках 1 балл за одно мероприятие.	1	ежемесячно
Основания уменьшения стимулирующих выплат:			
	Невыполнение требований по ведению документации	-3	
	Детский травматизм	-3	
	Жалобы родителей	-3	
	Дисциплинарные взыскания	-5	

Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности педагога-психолога, музыкального руководителя, инструктора по ФК.

Критерии	Показатели премирования	Количество баллов	Период
Работа по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Организация и проведение мероприятий спортивно-оздоровительной направленности Уровень ДОУ – 1 б. Призовые места - 2 балл. Муниципальный уровень – 2 б, 1 место- 3 баллов, 2 место -2 балла, 3 место-1 балла. Региональный уровень-3б, 1 место- 4 баллов, 2 место -3 балла, 3 место-2 балла. Федеральный уровень- 5б, 1 место- 5 баллов, 2 место - 4 балла, 3 место-3 балла.	1-5	ежемесячно
Работа с индивидуальными оздоровительными и образовательными маршрутами	Качество сопровождения детей с ОВЗ (анализ ведения документации) 1 ребенок - 1 б.	1	ежемесячно
Реализация программ (индивидуальных маршрутов), направленных на социализацию, работу с одаренными детьми, детьми из семей группы риска и др.	Отражение в планах воспитательно-образовательной работы, ведение индивидуальных маршрутов. 1 ребенок -1 б.	1	ежемесячно
Создание и реализация сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями и организациями	(эффективность, сложность организации мероприятия, количество участников).	1	ежемесячно

Обобщение и распространение опыта работы	Выступление на педагогическом совете, семинаре, на научно-практических конференциях, показ мастер-класса, участие в профессиональных конкурсах, публикации Уровень ДОУ – 1 б. Призовые места - 2 балл. Муниципальный уровень – 2 б, 1 место- 3 баллов, 2 место -2 балла, 3 место-1 балла. Региональный уровень-3б, 1 место- 4 баллов, 2 место -3 балла, 3 место-2 балла. Федеральный уровень- 5б, 1 место- 5 баллов, 2 место - 4 балла, 3 место-3 балла.	1-5	ежемесячно
Профессиональная активность	Ролевое участие в утренниках, развлечениях для детей (в зависимости от кол-ва, сложности исполнения, длительности ролей) 1 роль - 1 балл	1 и более	ежемесячно
	Работа с официальным пабликом групп и детского сада (предоставление материалов о профессиональной деятельности с воспитанниками)	1 и более	ежемесячно
	Участие в методической и научно-исследовательской работе. Организация мероприятий для педагогов.	1	ежемесячно
	Наличие самостоятельно разработанных методических материалов (программ, методических пособий, картотек), пополнение методической базы ДОУ. Презентация материала на разных уровнях. (Уровень ДОУ – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б, Региональный уровень-3б, Федеральный уровень- 5б,)	1-5	ежемесячно
Наставническая деятельность	Эффективность и результативность организации работ по наставнической деятельности с педагогами ДОУ	1	ежемесячно

Развитие творческих способностей воспитанников	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях. Уровень ДОУ – 1 б. Призовые места - 2 балл. Муниципальный уровень – 2 б, 1 место- 3 балов, 2 место -2 балла, 3 место-1 балла. Региональный уровень-3б, 1 место- 4 балов, 2 место -3 балла, 3 место-2 балла. Федеральный уровень- 5б, 1 место- 5 балов, 2 место - 4 балла, 3 место-3 балла.	1-5	ежемесячно
Работа по оснащению и обновлению развивающей среды ДОУ	Создание новых развивающих объектов и пособий на территории ДОУ, в холле детского сада, эффективность функционирования (в зависимости от сложности работы)	1-3	ежемесячно
Качество и эффективность работы с родителями	Применение разнообразных современных форм работы с родителями. Наличие совместных программ и проектов, применение различных форм взаимодействия с семьями воспитанников, направленных на привлечение их к активному участию в жизни детского сада (сложность организации мероприятия, эффективность, количество участников). (1 мероприятие-1 балл)	1	ежемесячно
Поддержка имиджа детского сада	Помощь в организации мероприятий ДОУ, активное участие в общественных мероприятиях, выполнение особо важных поручений администрации, участие в работе экспертных комиссий (жюри конкурсов и др.)	1	ежемесячно
Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ, города	Субботники, участие в ремонте группы, уборка участков от снега, листьев, участие в городских акциях, субботниках	1	ежемесячно
Основания уменьшения стимулирующих выплат:			
	Невыполнение требований по ведению документации	-3	
	Детский травматизм	-3	
	Жалобы родителей	-3	

	Дисциплинарные взыскания	-5	
--	--------------------------	----	--

Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности

СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

Критерии	Показатели премирования	Количество баллов	Период
Работа по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Организация и проведение мероприятий спортивно-оздоровительной направленности Уровень ДОУ – 1 б. Призовые места - 2 балл. Муниципальный уровень – 2 б, 1 место- 3 баллов, 2 место -2 балла, 3 место-1 балла. Региональный уровень-3б, 1 место- 4 баллов, 2 место -3 балла, 3 место-2 балла. Федеральный уровень- 5б, 1 место- 5 баллов, 2 место - 4 балла, 3 место-3 балла.	1-5	ежемесячно
Создание и реализация сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями и организациями, участие в проблемно-творческих, экспериментальных группах округа, города	(эффективность, сложность организации мероприятия, количество участников).	1	ежемесячно
Обобщение и распространение опыта работы	Выступление на педагогическом совете, семинаре, на научно-практических конференциях, показ мастер-класса, участие в профессиональных конкурсах, публикации Уровень ДОУ – 1 б. Призовые места - 2 балл. Муниципальный уровень – 2 б, 1 место- 3 баллов, 2 место -2 балла, 3 место-1 балла. Региональный уровень-3б, 1 место- 4 баллов, 2 место -3 балла, 3 место-2 балла. Федеральный уровень- 5б, 1 место- 5 баллов, 2 место - 4 балла, 3 место-3 балла.	1-5	ежемесячно
Профессиональная активность	Ролевое участие в утренниках, развлечениях для детей (в зависимости от кол-ва,	1 и более	ежемесячно

	сложности исполнения, длительности ролей) 1 роль - 1 балл		
	Работа с официальным сайтом ДОУ: 2 балла Работа с официальным пабликом ДОУ: 3-5 баллов	2 - 5 балла	ежемесячно
	Наличие и исполнение проектов, сопровождаемых старшим воспитателем	1	ежемесячно
	Наличие самостоятельно разработанных методических материалов (программ, методических пособий, картотек), пополнение методической базы ДОУ. Презентация материала на разных уровнях. (Уровень ДОУ – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б, Региональный уровень-3б, Федеральный уровень- 5б,)	1-5	ежемесячно
Наставническая деятельность	Эффективность и результативность организации работ по наставнической деятельности с педагогами ДОУ	1	ежемесячно
	Подготовка и сопровождение педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства, выступлениям на семинарах, конференциях, оформлению публикаций и пр.	1	ежемесячно
Развитие творческих способностей воспитанников	Организация участия воспитанников в конкурсах, викторинах, соревнованиях и др. Уровень ДОУ – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Региональный уровень-3б. Федеральный уровень- 5б.	1-5	ежемесячно
Работа по оснащению и обновлению развивающей среды ДОУ	Создание новых развивающих объектов и пособий на территории ДОУ, в холле детского сада, эффективность функционирования (в зависимости от сложности работы)	1-3	ежемесячно
Качество и эффективность работы с родителями	Применение разнообразных современных форм работы с родителями. Наличие совместных программ и проектов, применение	1	ежемесячно

	различных форм взаимодействия с семьями воспитанников, направленных на привлечение их к активному участию в жизни детского сада (сложность организации мероприятия, эффективность, количество участников). (1 мероприятие-1 балл)		
Поддержка имиджа детского сада	Подготовка и проведение мероприятий, повышающих имидж ДОУ, активное участие в общественных мероприятиях ДОУ, выполнение особо важных поручений администрации, участие в работе экспертных комиссий (жюри конкурсов и др.)	1-5	ежемесячно
Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ, города	Субботники, участие в ремонте группы, уборка участков от снега, листьев, участие в городских акциях, субботниках	1	ежемесячно
Основания уменьшения стимулирующих выплат:			
	Невыполнение требований по ведению документации	-3	
	Детский травматизм	-3	
	Жалобы родителей	-3	
	Дисциплинарные взыскания	-5	

Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

Критерии	Показатели премирования	Кол-во баллов	период
Качественное содержание и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников.	Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиН по результатам производственного контроля	1	По итогам года
Систематическое оказание помощи воспитателю в формировании у детей КГН	По результатам контроля	1	По итогам года
Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении профилактических и оздоровительных мероприятий, подготовки к занятиям.	По результатам контроля	1	По итогам года
Участие в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера	По результатам контроля	1	По итогам года
Обеспечение сохранности материалов, инструментов, инвентаря и оборудования учреждения.	По результатам контроля	1	По итогам года

Активное участие в деятельности МДОУ	Активное участие в общественных мероприятиях коллектива	1	По итогам года
	Интенсивность при осложнении эпидемиологических ситуаций и периода отпусков	1	ежеквартально
Итого баллов:			
Основания уменьшения стимулирующих выплат:			
	Жалобы родителей	- 1	
	Замечания администрации, контролирующих органов	- 1	
Итого:			

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХР**

Критерии	Показатели премирования	Кол-во баллов	период
Обеспечение условий для организации образовательного процесса	Своевременное принятие мер по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	1	По итогам года
	Своевременная и качественная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему периодам	1	По итогам года
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1	По итогам года
	Отсутствие предписаний надзорных органов	1	По итогам года
	Высокое качество подготовки, организации и контроля за ходом ремонтных работ. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	1	По итогам года
	Своевременная актуализация данных паспорта МТБ, учет материальных ценностей по результатам инвентаризации и ревизии	1	По итогам года
	Эффективное руководство работой служащих и рабочих	1	По итогам года
Обеспечение комплексной безопасности (пожарная безопасность, антитеррористическая безопасность) и охрана труда	Своевременное проведение инструктажей по охране труда, ПБ и ГО.	1	По итогам года
	Контроль за организацией пропускного режима, за работой дневной охраны и ночных сторожей (ведение журнала)	1	По итогам года
	Обеспечение рабочего состояния средств противопожарной и антитеррористической защиты, системы оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре в здании в соответствии с требованиями.	1	По итогам года
	Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	1	По итогам года

Результативность финансово-хозяйственной деятельности	Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов	1	По итогам года
	Организация работ по благоустройству территории	1	По итогам года
	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	1	По итогам года
	Экономия электроэнергии и воды. Динамика расходования энергоресурсов в ДООУ относительно аналогичного предыдущего периода (по данным администрации)	1	По итогам года
	Эффективное расходование финансовых средств учреждения (качественный анализ рынка цен)	1	По итогам года
	Обеспечение эффективного контроля за сохранностью имущества и инвентаря учреждения, хранение и эксплуатация, списание.	1	По итогам года
Ведение документации	Своевременность подготовки к ремонтным работам, контроль за качеством ремонта, за соблюдением техники безопасности, инструкции по охране жизни и здоровья детей во время ремонта	1	По итогам года
	Своевременное и качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов Учредителю	1	По итогам года
Активное участие в деятельности МДОУ	Активное участие в общественных мероприятиях коллектива	1	По итогам года
	Пополнение предметно-пространственной среды ДООУ, обновление интерьера	1	По итогам года
	Интенсивность при осложнении эпидемиологических ситуаций и периода отпусков	1	По итогам года
Итого баллов:			
Основания уменьшения стимулирующих выплат:			
	Жалобы родителей	- 3	
	Детский травматизм	- 3	
	Замечания по общему состоянию ДООУ. Несвоевременная сдача отчетности	- 3	
Итого:			

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала
(ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ, ПОВАРА, КЛАДОВЩИКА, КУХОННОГО РАБОЧЕГО, РАБОЧЕГО
ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ, КАСТЕЛЯНШИ,
ОПЕРАТОРА СТИРАЛЬНЫХ МАШИН, УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ,
СТОРОЖА, ВАХТЕРА, ДВОРНИКА, КАЛЬКУЛЯТОРА)**

Критерии	Показатели премирования	Кол-во баллов	период
Качественная организация работы	Обеспечение сохранности материалов, инструментов, инвентаря и оборудования учреждения.	1	По итогам года

	Отсутствие замечаний при исполнении должностных обязанностей	1	По итогам года
	Интенсивность при осложнении эпидемиологических ситуаций и периода отпусков	1	По итогам года
Соблюдение правил и норм безопасности	Отсутствие нарушений правил электробезопасности в работе с технологическим оборудованием	1	По итогам года
	Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиН	1	По итогам года
	Строгое соблюдение правил пожарной безопасности	1	По итогам года
	Строгое соблюдение требований охраны труда	1	По итогам года
Активное участие в деятельности МДОУ	Активное участие в общественных мероприятиях коллектива	1	По итогам года
Итого баллов:			
Основания уменьшения стимулирующих выплат:			
	Жалобы родителей	- 1	
	Замечания администрации, контролирующих органов	- 1	
Итого:			