

Приложение № 2  
к коллективному договору

**СОГЛАСОВАНО:**

Представитель трудового коллектива  
дошкольного образовательного учреждения  
Петрозаводского городского округа  
«Детский сад компенсирующего вида №11  
«Буратино» (МДОУ "Детский сад № 11")

М.Е. Иванова

2020 г.



**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
Петрозаводского городского округа  
«Детский сад компенсирующего вида №11  
«Буратино» (МДОУ «Детский сад № 11»  
И.В. Козловская

2020 г.

М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад компенсирующего вида № 11 «Буратино» (МДОУ «Детский сад №11»)**

**1. Общие положения.**

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад компенсирующего вида № 11 «Буратино» (МДОУ «Детский сад №11») (далее - Положение), разработано в целях совершенствования системы оплаты труда, повышения качества предоставления дошкольного образования по основной общеобразовательной программе, пристра и ухода за детьми.

1.1. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад компенсирующего вида № 11 «Буратино» (МДОУ «Детский сад №11») (далее Учреждение), осуществляющего основную деятельность по виду экономической деятельности «Дошкольное образование (предшествующее начальному общему образованию)».

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления с учетом:

1.2.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

1.2.2. Государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения представительного органа трудового коллектива Учреждения (ст.144 ТК РФ).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения, включает размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, которые устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения



- результативности труда.

При этом учитываются требования к профессиональной квалификации (наличия специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности), уставные цели Учреждения, требования к стандартам оказываемых Учреждением муниципальных услуг.

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

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

1.7. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

1.8. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

1.10. Стандартным порядком заработная плата педагогических работников определяется проведенной тарификацией - программными часами, дополнительными курсами и факультативами, классным руководством, иной учебной нагрузкой и целевыми показателями.

1.11. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

1.12. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.13. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены **районные коэффициенты и надбавки** к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

1.14. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия, бюджета Петрозаводского городского округа.

1.15. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников и включает в себя, в соответствии со ст. ст. 15, 57 ТК РФ, перечень структурных подразделений, сведения о количестве штатных единиц, перечень наименований должностей, профессий с указанием квалификаций и окладов, а также возможные надбавки для каждой из должностей (профессий) и месячном фонде заработной платы.

1.16. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального

размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования.**

2.1. Размер должностного оклада работников Учреждения, занимающих должности работников образования, устанавливается руководителем Учреждения 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 приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада педагогических работников Учреждения установлен приложением к настоящему Положению и соответствует ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную «Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. В целях поощрения работников занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Учреждения предусматривается установление работникам выплат стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;  
Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения Комиссии по установлению стимулирующих выплат и представительного органа трудового и осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории – 1,20
- при наличии первой квалификационной категории – 1,15

Работникам образования, имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения может дополнительно устанавливаться повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию в размере до 1,10, в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия производится только по одному из оснований по основному месту работы.

2.4. Работникам, занимающих должности работников образования, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела 7 настоящего Положения.

2.5. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями

(районного коэффициента, надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих.**

3.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих Учреждения, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее ПГК).

Размеры должностных окладов в соответствии с ПГК приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.2. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда работников Учреждения предусматривается выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ; выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).

3.3. Основным показателем 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.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения Комиссии по установлению стимулирующих выплат и представительного органа трудового коллектива.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

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

Исчисление ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

3.4. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела 7 настоящего Положения.

3.5. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела 6 настоящего Положения.

### **4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения их профессий и выполняемых ими работ к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Размеры окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

4.2. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда работников Учреждения предусматривается стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе передовых форм и методов организации труда.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию и представительного органа трудового коллектива.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ может быть установлена работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к окладу.

Применение ежемесячной надбавки к окладу за высокое качество работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

4.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела 7 настоящего Положения.

4.4. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела 6 настоящего Положения.

## **5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения.**

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

5.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

5.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела 6 настоящего Положения.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

6.1. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения.

6.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением 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», работникам трудовым договором устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при выполнении работ различной квалификации, 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);
- выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплаты до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

6.3. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценки условий труда и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Сроки специальной оценки условий труда регулируются Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Установление вышеуказанных доплат производится по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Конкретный размер выплаты работникам определяется Учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением. Если, по итогам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, рабочее место признано безопасным, производимые ранее выплаты прекращаются.

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера и их размер утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель Учреждения обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленный системой оплаты труда работников Учреждения, 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 условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. Компенсационная выплата за работу в местности, приравненной к Районам Крайнего Севера, устанавливается к заработной плате в следующих размерах:

- районный коэффициент – в размере 15%;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях- 50 процентов с первого дня работы, если правоотношения возникли с 07.04.2020 года (Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 26.06.2020 №1649 «О внесении изменения в Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 №5584»).

6.5. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. 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 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 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

6.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее:

одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, 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.

6.8. Компенсационная выплата за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

6.10. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

6.11. Работодатель принимает меры доведения заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины минимального размера оплаты труда.

## **7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

7.1 В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) выплата за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, год).

7.2. Выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы за месяц, год выплачивается в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

7.3. Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Учреждения. Системой оплаты труда работников Учреждения предусматривается одновременно несколько видов премий за разные виды работы.

При премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижении конечного результата деятельности Учреждения производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа «Центр развития образования» и их работников».

Размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

7.4. Показатели эффективности деятельности работников обсуждаются и принимаются на Общем собрании трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя.

7.5 Показатели эффективности деятельности отражают, как качество профессиональной деятельности работников по выполнению должностных обязанностей, так и эффективность выполнения дополнительного объема работ по достижению показателей эффективности деятельности образовательной организации.

7.6 Решение об установлении соответствующих стимулирующих выплат принимается Комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной в учреждении, и устанавливается приказом руководителя в пределах фонда оплаты труда с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

7.7 Руководитель учреждения может принять решение о дополнительном установлении доплат и надбавок сотрудникам за расширенный функционал, увеличенный объем работ, а также выполнение работ, не входящие в должностные обязанности в пределах не более 10% от выделенных на эти цели средств.

7.8 Установление стимулирующих выплат должно соответствовать условиям их осуществления, а также отвечать уставным задачам учреждения и целевым показателям эффективности его работы.

7.9 По итогам деятельности за отчетный период работником, на основе показателей эффективности деятельности, составляется отчет и предоставляется в Комиссию по установлению стимулирующих выплат.

7.10 Комиссия принимает решение об установлении и размере стимулирующих выплат в баллах по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

7.11 Решение комиссии оформляется протоколом.

7.12 Работники имеют право подать обоснованное заявление в комиссию о несогласии с начисленным количеством баллов.



7.13 При обнаружении ошибки в подсчете баллов и разногласий с комиссией по премированию составляется протокол разногласий.

7.14 Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени производятся пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

7.15 Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ, что является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы.

7.16 Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся администрацией и сотрудниками учреждения, утверждаются Советом Учреждения и принимаются на его заседаниях.

## 8. Другие вопросы оплаты труда.

8.1. В пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда Учреждения работникам может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

8.2. Все выплаты осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Приложение № 1  
к «Положению об оплате труда  
работников МДОУ «Детский сад № 11»

### **Размеры должностных окладов работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций Петрозаводского городского округа в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп.**

	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
<b>Должности, отнесенные к ПКГ ""Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень: сторож, кастелянша, кухонный рабочий, кладовщик, оператор стиральных машин, уборщик служебных помещений, вахтер, дворник.	4 428,00
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень: повар, рабочий по комплексному обслуживанию здания	4 818,00
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень: калькулятор	4 599,00
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>	
2 квалификационный уровень: шеф-повар	5 103,00
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
3 квалификационный уровень: специалист по охране труда	6 642,00
<b>Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	

1 квалификационный уровень: младший воспитатель	4 990,00
<b>Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников</b>	
1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	8 730,00
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	9 700,00
4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-логопед	10700,00

Приложение № 2  
к «Положению об оплате труда  
работников МДОУ «Детский сад № 11»

### Основные показатели эффективности деятельности педагогических работников.

<b>1</b>	<b>Выполнение плана посещений</b>	Посещаемость в детоднях	Воспитатели - 1 балл за 1 ребенка; Специалисты – 0,5 балла за 1 ребенка; Музыкальный работник – 0,25 баллов Инструктор по физической культуре – 0,09 балла за 1 ребёнка Психолог -1 балл
<b>2</b>	<b>За уровень сложности контингента воспитанников в группах с ЗПР</b>		Воспитатели - 2 балла Специалисты – 1 балл;
<b>3</b>	<b>Отсутствие задолженности по родительской плате</b>		1 балл
<b>4</b>	<b>Наличие государственных или отраслевых наград регионального или федерального уровней</b>		1 балл – награда, 2 балла - звание
<b>5</b>	<b>Участие воспитанников в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях и других уровнях (наличие дипломов, благодарностей и тд)</b>		0,5 балла – 1 конкурс. – интернет ресурсы; 1 балл – муниципального уровня, 2 балла – республиканский уровень (сумма баллов не более 10)
			Победители и призеры конкурсов на различных уровнях (наличие дипломов)
	<b>Открытые занятия (для</b>		1 занятие – 1 балл

	курсов, для родителей)		
	Участие в разных акциях (сбор макулатуры, пластика и тд)		0,5 балла
	Организация и проведение мероприятий различных уровней в образовательном учреждении (для специалистов)		1 мероприятие – 1 балл
	Ролевое участие в утренниках, развлечениях для детей.		На группе в свое время – 0,5 балла. На других группах – 1 балл
	Подготовка к мероприятиям (утренники)		1 мероприятие – 1 балл
<b>6 Работа с родителями</b>	Участие родителей в организации и проведении мероприятий МДОУ	Количество мероприятий (экскурсии, работа на участке, в группе)	1 мероприятие - 1 балл
	Мастер-классы для родителей		1 мероприятие – 1 балл
	Работа с неблагополучными семьями	Выход в семью, участие в судах	1 балл
<b>7 Профессиональная активность</b>	Участие педагогов в конкурсах на различных уровнях (наличие дипломов, благодарностей и тд)		0,5 балла – 1 конкурс. – интернет ресурсы; 1 балл – муниципального уровня, 2 балла – республиканский уровень(сумма баллов не более 10)
	Выступления и участия на конференциях, вебинарах и семинарах внутри учреждения и различных уровнях (наличие дипломов, благодарностей и тд)		1 выступление – 1 балл (повышающий 0,5 за уровень мероприятия) Внутри учреждения – 0,5 балла 1 участие – 0,5 б (сумма баллов не более 10)
	Публикации, методических разработок и других уровней (наличие дипломов, благодарностей и тд)		0,5 балла – 1 публикация. – интернет ресурсы 1 балл – публикация в сборниках по итогам конференций, семинаров 2 балла – публикация в журналах (сумма

			баллов не более 10)
	<b>Студенты</b>		1 балл
<b>8 Развитие ПРС</b>	<b>Деятельность по развитию материально-технической базы группы и участка.</b>		от 1 до 3 баллов
	<b>Привлечение спонсорской помощи.</b>		от 1 до 3 баллов
	<b>Привлечение родителей</b>		от 1 до 3 баллов
<b>9</b>	<b>Участие в общественной жизни</b>	Активное участие в общественной жизни Учреждения, органов самоуправления, комиссиях	От 1 до 2 баллов
<b>10</b>	<b>Здоровый образ жизни</b>	Отсутствие больничных листов за отчётный период. (Результат предоставляется по итогам года в декабре)	5баллов
<b>11 Выполнение ФГОС</b>	<b>Организация внедрения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования: наличие и реализация программ</b>	Доля детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО (Результаты предоставляются в сентябре, индивидуальные программы – октябрь)	100% и более - 3 балла.
	<b>Отсутствие замечаний по ведению обязательной документации (по итогам проверки)</b>	Наличие или отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний – 1 балл
	<b>Результативность освоения программы воспитанниками</b>	Процент усвоения от общего количества детей. (Результаты предоставляются в мае по итогам года)	70 % и более – 1 балл, 80% и более – 2 балла, 90% и более – 3 балла. Повышающий до 3 баллов за выпуск детей в школу (май) Адаптация (октябрь) – 3 балла
	<b>Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказываемой услуги</b>	Анкетирование %. (Результат предоставляется по анкетированию в мае и октябрь)	80% и более - 1 балл. 90% и более – 2 балла.
<b>12</b>	<b>Выполнение дополнительного объема работ</b>	Очное участие в значимых конкурсах профессионального	Фиксированная выплата



		мастерства. Изготовление значимых костюмов и декораций, выполнение ремонтных и оформительских работ. Награждение грамотами, благодарственными письмами.	
--	--	--	--

Приложение №3  
к «Положению об оплате труда  
работников МДОУ «Детский сад № 11»

**Критерии эффективности деятельности заместителя заведующего по ВМР**

№	Критерии и показатели	Примечание	Баллы
<b>I Обеспечение качества и общедоступности образования в МДОУ</b>			
1	Организация методической работы с учетом новых форм предоставления дошкольных образовательных услуг, современных требований, на высоком уровне.		5
2	Участие педагогов и воспитанников МДОУ в различных конкурсах, наличие призовых мест:	ПО	3
		Городских	4
		республиканских, федеральных	5
		наличие призового места	6
3	Участие в организации предметно-развивающей среды в ДОУ.		2
4	Реализация программ, методических разработок;		2
	Наличие и исполнение проектов, сопровождаемых заместителем заведующего;		3
	Наличие разработанных зам. зав. методических рекомендаций, положений. нормативных актов для внутреннего пользования.		5
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу зам. зав.		1
6	Наличие и реализация:	программы развития	2
		программы качества образования	3
7	Своевременный информационный обмен на Интернет сайте МДОУ		1
<b>II Методическая и инновационная деятельность</b>			

8	<b>Наличие нововведений в ДОУ, сопровождаемых зам. зав.</b>		5
9	<b>Авторские публикации зам. зав. по вопросам совершенствования управленческой деятельности;</b>		5
10	<b>Развитие педагогического творчества:</b>	доля педагогов, активно применяющих современные образовательные технологии;	3
		участие педагогов в исследовательской и проектной деятельности;	3
		организация и проведение педагогами МДОУ открытых мероприятий (занятия, мастер-классы и т. д):	3
		Участие педагогов в научно-практических конференциях, семинарах различного уровня.	5
11	<b>Высокий уровень организации и проведения мониторинга качества образования, развития воспитанников;</b>		5
	<b>Выполнение контроля в детском саду, плана методической работы.</b>		5
12	<b>Качественная организация работы педагогического совета;</b>		5
13	<b>Организация совместной деятельности педагогических работников и родительской общности.</b>		5
14	<b>Уровень организации и руководства работы:</b>	по преемственности МДОУ и школы;	2
		преемственности в работе групп раннего и дошкольного возраста.	4
15	<b>Организация взаимодействия с социумом</b>		3
16	<b>Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе.</b>		3
17	<b>Активное участие в деятельности МДОУ: организация праздничных мероприятий для сотрудников, участие в конкурсах для сотрудников, субботники, благоустройство территории и т. п.</b>		2

#### **Критерии эффективности деятельности младшего воспитателя**

<b>№</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
<b>Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей</b>		
1	<b>Высокий уровень муниципального задания: посещаемость, заболеваемость.</b>	100% – 0, за каждого следующего ребенка -1

2	Детский травматизм	Штрафные баллы По халатности – 100% Несчастный случай – 50%	
2	Качественное содержание и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников. Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиНов.	5	
3	Содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиН с единичными нарушениями	2	
4	Участие в режимных моментах (оказание помощи в одевании и раздевании детей младших групп)	4	
5	Систематическое оказание помощи воспитателю в формировании у детей КГН	5	
6	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении профилактических и оздоровительных мероприятий, подготовки к занятиям.	10	
7	Помощь в преобразовании развивающей среды в МДОУ, обновление интерьера	5	
8	сохранность в группе посуды и уборочного инвентаря	4	
9	Отсутствие жалоб от родителей	2	
<b>Эффективная работа в коллективе</b>			
10	Отсутствие конфликтов с коллегами	1	
11	Соблюдение культуры речевого поведения	1	
<b>Личный вклад</b>			
12	Активное участие в деятельности жизни МДОУ:	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории детского сада, ремонте	2
		Помощь в организации утренников (исполнение ролей)	2

	Подготовка к праздникам для сотрудников	2
	Участие в конкурсах для сотрудников	2

### Критерии эффективности деятельности заместителя заведующего по АХР

Показатели эффективности	Критерии эффективности	баллы
<b>Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей</b>		
<b>1. Обеспечение условий для организации образовательного процесса</b>	1.1. Своевременное принятие мер по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	5
	1.2. Своевременная и качественная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему периодам	5
	1.3. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	5
	1.4. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	5
	1.5. Отсутствие предписаний надзорных органов	5
	1.6. Отсутствие случаев травматизма среди сотрудников и детей	
	1.7. Качественное оснащение развивающей предметно-пространственной среды в МДОУ	3
	1.8. Высокое качество подготовки, организации и контроля за ходом ремонтных работ	3
	1.9. Своевременная актуализация данных паспорта МТБ, учет материальных ценностей по результатам инвентаризации и ревизии	5
	1.10 Эффективное руководство работой служащих и рабочих	4
<b>2. Обеспечение комплексной безопасности (пожарная безопасность, антитеррористическая безопасность) и охрана труда</b>	2.1 Своевременное проведение инструктажей по охране труда, ПО и ГО	1
	2.2 организация пропускного режима,	1
	2.3. обеспеченность ДОУ средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и обеспечение их рабочего состояния	1
	2.4. наличие системы оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре в здании,	1
	2.5. наличие вывода сигнала о срабатывании систем противопожарной защиты в подразделение пожарной охраны	1
	2.6. контроль за работой дневной охраны и ночных сторожей (ведение журнала)	1
	2.7. контроль входящих вызовов с телефона с АОН	1
	2.8. ведение журнала по ежедневному осмотру помещений и территории МДОУ на предмет безопасности	1



	2.9. Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	4
	2.10 Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов	5
	2.11. Организация работ по благоустройству территории	4
<b>3. Результативность финансово-хозяйственной деятельности</b>	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	5
	Экономия электроэнергии и воды. Динамика расходования энергоресурсов в МДОУ относительно аналогичного предыдущего периода (по данным администрации)	5
	Эффективное расходование финансовых средств учреждения (Качественный анализ рынка цен)	5
	3.4. Обеспечение эффективного контроля за сохранностью имущества и инвентаря учреждения, хранение и эксплуатация, списание.	4
	3.5. Своевременность подготовки к ремонтным работам, контроль за качеством ремонта, за соблюдением техники безопасности, инструкции по охране жизни и здоровья детей во время ремонта	5
<b>4. Качественное ведение документации</b>	4.1. Своевременное и качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов Учредителю	4
<b>Эффективная работа в коллективе</b>		
<b>5. Работа с коллективом</b>	5.1. Поддержание благоприятного климата среди обслуживающего персонала	2
	5.2. Соблюдение культуры речевого поведения	1
	5.3. Отсутствие конфликтов с коллегами, родителями	1
<b>Личный вклад</b>		
<b>6. Личное участие работника</b>	6.1. Активное участие в субботниках, благоустройстве территории детского сада, ремонте	2
	6.2. Участие в конкурсах для сотрудников	2
	6.3. Пополнение предметно-пространственной среды ДОУ, обновление интерьера	2

**Критерии эффективности деятельности специалиста по охране труда**

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей		
1	Качественное ведение документации делопроизводства, локальных актов учреждения, своевременное и качественное оформление документов	10
2	Своевременное и качественное предоставление ежемесячных квартальных отчетов Учредителю	10
3	Соблюдение установленных сроков исполнения заданий и поручений.	5
4	Работа с родителями	5
5	Интенсивность при исполнении работ	5
6	Эффективное использование современных компьютерных технологий в работе	
7	Отсутствие нарушения правил электробезопасности в работе с технологическим оборудованием и пожарной безопасности	5
8	Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение	4
Эффективная работа в коллективе		
9	Отсутствие конфликтов с коллегами, родителями	1
10	Соблюдение культуры речевого поведения	1
Личный вклад		
11	Активное участие в общественной жизни МДОУ	2
12	Участие в конкурсах для сотрудников	2

**Критерии эффективности деятельности повара**

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей		
1	Высокий уровень организации и контроля на пищеблоке	5
2	Внедрение новых технологических блюд детского питания и высокий уровень приготовления пищи	7
3	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями	4
4	Организация питания сотрудников	3
5	Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи, жалоб родителей.	5
6	Отсутствие нарушений правил электробезопасности в работе с технологическим оборудованием	2
7.	Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиН	3
8	Интенсивность выполняемой работы	4
9	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	5
10	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	5
Эффективная работа в коллективе		
11	Отсутствие конфликтов с коллегами	1

13	Соблюдение культуры речевого поведения	1
Личный вклад в деятельность учреждения		
14	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории детского сада	2
15	Участие в конкурсах для сотрудников	2

#### **Критерии эффективности деятельности кладовщика**

№	Критерии деятельности	Баллы
Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей		
1.	Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства продуктов.	5
2	Своевременное оформление заявок на поставку продуктов	10
3	Отсутствие недостатков и излишков продуктов по результатам ревизии	5
4	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений	5
5	Отсутствие замечаний по ведению документации по качеству принимаемой продукции.	10
6	Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного оборудования	4
7	Отслеживание соответствия поставляемых продуктов согласно спецификации по договору	5
Эффективная работа в коллективе		
8	Отсутствие конфликтов с коллегами	1
9	Соблюдение культуры речевого поведения	1
Личный вклад в деятельность учреждения		
10	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории детского сада	2
115	Участие в конкурсах для сотрудников	2

#### **Критерии эффективности деятельности кухонного рабочего**

№	Критерии оценки деятельности	баллы
Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей		
1	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	3
2	Своевременное реагирование и качественное устранение беспорядка	5

3	Отсутствие нарушений правил электробезопасности в работе с технологическим оборудованием	5
4	Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиНов	10
5	Интенсивность в подготовке продуктов для приготовления	5
6	Содержание рабочего места, спец. одежды, внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
<b>Эффективная работа в коллективе</b>		
6	Отсутствие конфликтов с коллегами	1
7	Работа без больничных листов	1
8	Соблюдение культуры речевого поведения	1
<b>Личный вклад</b>		
9	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории детского сада	2
11	Участие в конкурсах для сотрудников	2

#### **Критерии эффективности деятельности рабочего по обслуживанию здания**

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
<b>Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей</b>		
1	Сохранность материалов, инструментов	5
2	Своевременное реагирование и качественное устранение поломок, неисправностей	10
3	Отсутствие нарушений правил электробезопасности в работе с технологическим оборудованием	5
4	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	4
5	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, в обновлении интерьера	10
6	Творческий подход к ремонту мебели и при ее изготовлении	5
<b>Эффективная работа в коллективе</b>		
7	Отсутствие конфликтов с коллегами	1
8	Соблюдение культуры речевого поведения	1
<b>Личный вклад</b>		
9	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории детского сада	2
10	Участие в конкурсах для сотрудников	2
11	Активное участие в ремонте детского сада	5

#### **Критерии эффективности деятельности кастаняши**

№ п/п	Критерии	Баллы
<b>Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей</b>		



1.	Отсутствие нарушений правил электробезопасности в работе с технологическим оборудованием;	4
2	Бережное отношение к мягкому инвентарю, сохранность мягкого инвентаря.	10
3	Своевременное списание мягкого инвентаря соблюдение сроков списания.	5
4	Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии	6
3	Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиНов;	5
4	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера. Шитье штор, костюмов, выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	10
5	Участие в режимных моментах на группах раннего возраста	4
<b>Эффективная работа в коллективе</b>		
6	Отсутствие конфликтов с коллегами	1
7	Соблюдение культуры речевого поведения	1
<b>Личный вклад в деятельность учреждения</b>		
8	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории детского сада, ремонте	2
10	Участие в конкурсах для сотрудников	2

#### **Критерии эффективности деятельности оператора стиральных машин**

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
<b>Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей</b>		
1	Содержание мягкого инвентаря в образцовом порядке	10
2	Своевременная замена белья	7
3	Отсутствие нарушений правил электробезопасности в работе с технологическим оборудованием	5
4	Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиНов	4
5	Участие в режимных моментах на группах раннего возраста	4
6	Пополнение развивающей среды групп (стирка мягких игрушек, кукольного постельного белья, костюмов для сюжетно-ролевых игр и т. п.)	5
7	Интенсивность выполнения работы	5
<b>Эффективная работа в коллективе</b>		
8	Отсутствие конфликтов с коллегами	1
9	Соблюдение культуры речевого поведения	1
<b>Личный вклад в деятельность учреждения</b>		
10	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории детского сада	2
11	Помощь в организации утренников (исполнение ролей)	2
12	Подготовка к праздникам для сотрудников	2
13	Участие в конкурсах для сотрудников	2

#### **Критерии эффективности деятельности уборщика служебных помещений**

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
<b>Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей</b>		
1	Бережное отношение к рабочему инвентарю	5
2	Своевременное реагирование и качественное устранение	10

	беспорядка	
3	Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиНов	10
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5
5	Участие в режимных моментах на группах раннего возраста	5
6	Интенсивность при выполнении работ	5
7	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	4
Эффективная работа в коллективе		
8	Отсутствие конфликтов с коллегами, родителями	1
9	Соблюдение культуры речевого поведения	1
Личный вклад		
10	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории детского сада, ремонте	2
11	Участие в конкурсах для сотрудников	2

### **Критерии эффективности деятельности вахтера**

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей		
1	Бережное отношение к рабочему инвентарю	5
2	Высокий уровень обеспечения мер безопасности во время дежурства.	10
3	Своевременное реагирование на ЧС	5
	Своевременное реагирование на аварийные ситуации	
4	Обеспечение контрольно-пропускного режима	5
5	Обеспечение сохранности материальных ценностей МДОУ «Детский сад №11» в дневное время.	5
6	Осуществление контроля над лицами, посещающими МБДОУ «Детский сад №11», не допуская прохождения посторонних лиц.	5
7	Соблюдение требований противопожарной безопасности	4
8	Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей	5
Эффективная работа в коллективе		
9	Отсутствие конфликтов с коллегами	1
10	Соблюдение культуры речевого поведения	1
Личный вклад		
11	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории детского сада, ремонтных работах	2
12	Участие в конкурсах для сотрудников	2

### **Критерии эффективности деятельности сторожа**

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей		
1	Бережное отношение к рабочему инвентарю	5
2	Высокий уровень обеспечения мер безопасности во время дежурства	10
3	Отсутствие замечаний по сохранности имущества, игрового оборудования на участках	5

4	Контроль работы теплосчетчика, выключение излучателя	5
5	Своевременное реагирование на ЧС	5
6	Своевременное реагирование на аварийные ситуации	5
7	Интенсивность работы во время аварийных ситуаций и ремонта	5
8	Соблюдение требований противопожарной безопасности	4
Эффективная работа в коллективе		
9	Отсутствие конфликтов с коллегами	1
10	Соблюдение культуры речевого поведения	1
Личный вклад		
11	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории детского сада, ремонтных работах	2
12	Участие в конкурсах для сотрудников	2

### Критерии эффективности деятельности дворника

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей		
1	Бережное отношение к рабочему инвентарю	5
2	Качественная уборка территории учреждения	9
3	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	5
4	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности	5
5	Своевременное реагирование и качественное устранение беспорядка	10
6	Интенсивность при выполнении работ	5
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5
Эффективная работа в коллективе		
8	Отсутствие конфликтов с коллегами	1
9	Соблюдение культуры речевого поведения	1
Личный вклад		
10	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории детского сада, ремонте	2
11	Помощь в оформлении участков и цветников	2
	Итого баллов	50

. Приложение № 4  
к «Положению об оплате труда  
работников МДОУ «Детский сад № 11»

### Критерии снижения стимулирующих выплат.

№	Критерий снижения	Индикатор оценки	Коэффициент снижения
1	<b>Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников</b>	Устные и письменные обращения родителей (законных представителей) на действия сотрудников; материалы проведенных служебных расследований; протоколы проверок по жалобам	100% баллов

2	<b>Наличие травм воспитанников</b>	Зафиксированные травмы медицинским персоналом в личной медицинской карте воспитанника	От 50% до 100 % баллов
3	<b>Наличие замечаний по результатам контроля (недобросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором; несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, действующих в МДОУ «Детский сад № 11», требований по охране труда и обеспечению безопасности труда; пожарной безопасности и санитарно-эпидемиологических требований к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, производственной санитарии; несоблюдение трудовой дисциплины; правил делового этикета с коллегами, партнерами и клиентами работодателя; привлечение к дисциплинарной ответственности)</b>	Материалы контроля (протоколы, акты, служебные записки, справки по результатам проверки, приказы), подтверждающие наличие замечаний, фактов привлечения к дисциплинарной ответственности	От 50% до 100% баллов
4	<b>Нарушение норм педагогической этики по отношению к коллегам, родителям воспитанников.</b>	Наличие жалоб. Культура общения.	От 50% до 100 % баллов
5	<b>Наличие больничных листов за отчётный период</b>	Больничные листы	От 50% до 100 % баллов, в зависимости от периода больничного листа.
6	<b>Небрежное отношение к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников (бой посуды,</b>	Журналы учёта выдачи материальных средств, журнал боя посуды	До 50% баллов

	<b>порча мягкого инвентаря, мебели, сантехники, технологического и компьютерного оборудования)</b>		
--	--	--	--