

Республика Карелия
Администрация Петрозаводского городского округа
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по познавательно-речевому развитию детей № 49 «Улыбка»
(МДОУ «Детский сад № 49»)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПОЗНАВАТЕЛЬНО-РЕЧЕВОМУ
РАЗВИТИЮ ДЕТЕЙ № 49 «УЛЫБКА»
на 2023-2026 годы

От работников:

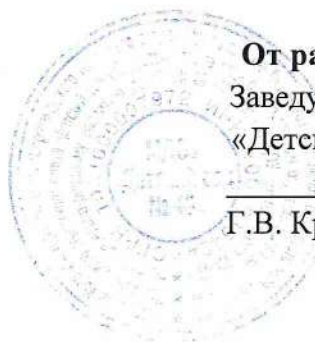
Председатель Совета
трудового коллектива

Морозова
А.Ф. Морозова

От работодателя:

Заведующий МДОУ
«Детский сад № 49»

Крупенникова
Г.В. Крупенникова



Зарегистрировано в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный номер 145/2025 от «28» 04 2025 года

Начальник отдела ТО и ГЭУТ Управления труда и занятости РК

С.А. Сергеев

Первая сторона коллективного договора - муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей № 49 «Улыбка» в лице заведующего Крупенниковой Галины Валерьевны, действующего на основании Устава, вторая сторона коллективного договора - трудовой коллектив муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей № 49 «Улыбка» в лице председателя совета трудового коллектива Морозовой Алены Федоровны решили заключить настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору на 2023-2026 гг о нижеследующем:

1. Изложить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей № 49 «Улыбка» на 2025-2026 годы в новой редакции (Приложение № 6 к коллективному договору).
2. Раздел 6 «Предоставление отпуска» Коллективного договора дополнить пунктом 6.1 и изложить его в следующей редакции: «В соответствии с пунктом 4 раздела I Приложения к Постановлению Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, имеют право на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней».
3. Пункт 6.8 раздела 6 «Рабочее время и порядок его использования» Правил внутреннего трудового распорядка дополнить абзацем следующего содержания: «Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней».
4. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами коллективного договора (16.04.2025 года).

Ознакомлены на общем собрании трудового коллектива МДОУ «Детский сад № 49». Протокол от 16.04.2025 г № 3.

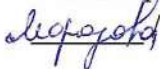
«16» 04 2025 г дополнительное соглашение подписали:

От имени работников

Общее собрание работников

МДОУ «Детский сад № 49»

в лице председателя

 А.Ф. Морозова

От имени работодателя

Заведующий

МДОУ «Детский сад № 49»

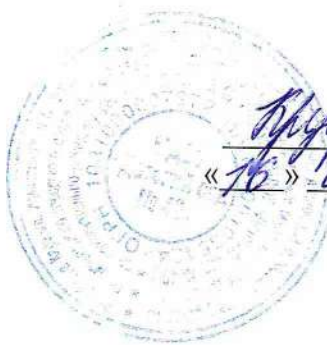
 Г.В. Крупенникова



Приложение № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Общее собрание работников
МДОУ «Детский сад № 49»
в лице председателя
Морозова А.Ф.
« 16 » апреля 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОУ
«Детский сад № 49»
Г.В. Крупенникова
« 16 » апреля 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности
по познавательнo-речевому развитию детей
№ 49 «Улыбка»
(МДОУ «Детский сад № 49»)
на 2025-2026 гг.**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей № 49 «Улыбка» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа.

1.2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в муниципальных бюджетных образовательных организациях Петрозаводского городского округа (далее – организация).

1.3. Система оплаты труда работников организации, 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, устанавливаются коллективными договорами, 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) примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа, утвержденного постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 22.11.2024 № 3531.

1.4. 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 организации, в том числе руководителей, заместителей руководителя организации.

1.5. Схема окладов (должностных окладов) в организации 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 организации.

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

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

Оплата труда работников организаций, 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 раздельно по каждой из должностей.

1.8. 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.

1.9. 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 (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного

согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), 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)».

1.10. 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.

1.11. 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) направляется 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.

1.12. 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).

1.13. 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

2.1. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются 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.

2.2. Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются руководителем организации 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 к настоящему Положению.

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

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

2.4. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов 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.

2.5. Оклады заместителей руководителей организации, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются ниже окладов руководителей организации не менее, чем на 30 процентов.

2.6. Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложениях к настоящему Примерному положению. Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) подлежат индексации.

2.7. Доля расходов на оплату вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации не должна превышать 40 процентов.

2.8. С учетом условий труда работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII настоящего положения.

2.9. Работникам организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VIII настоящего положения.

2.10. Условия выплаты материальной помощи работникам организации, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения

представительного органа работников.

III. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации. Должностной оклад руководителя образовательной организации 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».

3.2. 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 образовательной организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации, 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 организации устанавливаются трудовым договором в размере на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации 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 организации устанавливаются в случаях и на условиях, предусмотренных разделами II и VIII настоящего Положения.

3.4. С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. 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.

4.2. 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 руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников на основании результатов специальной оценки условий труда.

Руководитель организации 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.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда в организации. Повышение оплаты труда при установлении класса вредности 3.1 – предельный размер выплаты составляет 4 % должностного оклада; при установлении класса вредности 3.2 – предельный размер выплаты составляет 12 % должностного оклада;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по должности повар, шеф-повар при установлении класса вредности 3.2 – 7 календарных дней.

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

4.3. 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 – 1,15;

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.

4.4. 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.

4.4.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Работникам организации 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.

4.4.2. Доплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательным процессом, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия работника. Работникам устанавливаются доплаты в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

за руководство методическими объединениями, предметной методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;

за заведование мастерскими, учебно-опытными участками;

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»

4.4.3. За особенности и специфику работы в дошкольных образовательных организациях (группах), в том числе:

за работу в образовательных учреждениях (группах) компенсирующего вида для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

за работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

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

4.4.4. 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 22.00 часов предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня.

4.4.5. 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 организации, 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.

4.5. 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.

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

4.7. В случае если начисленная месячная заработная плата работника муниципального учреждения (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) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и

(или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы, 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 выполнившего 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.

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

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

Р_н - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившего 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, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы.

V. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

5.1. 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 организации предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в организации, 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 процентном отношении к окладу (должностному окладу) или абсолютном размере.

5.2. 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.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (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.

Предельный размер ежемесячной надбавки, установленной в процентном отношении к окладу – 300 %.

5.3. 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. – 15 % к должностному окладу;

б) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный», ученой степени, ученого звания.

При наличии высшей квалификационной категории - 20% к должностному окладу; при наличии первой квалификационной категории – 15 % к должностному окладу; при наличии почетного звания с наименованием «заслуженный», ученой степени, ученого звания – 15 % к должностному окладу.

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.

5.4. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Применение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Размер ежемесячной выплаты составляет 10 % к должностному окладу при условии наличия непрерывного стажа работы в организации более 15 лет, за выслугу лет по профилю организации более 30 лет – 15 % к должностному окладу.

5.5. В целях поощрения работников организации за выполненную работу системой оплаты труда работников предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период при наличии фонда оплаты труда. Размер премии устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации и может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель организации с учетом мнения комиссии по установлению стимулирующих выплат, созданной в организации. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При этом учитывается:

5.5.1. Для педагогических работников организаций:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в семинарах, конференциях, проводимых организацией;
- организация 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»;
- работа по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовка 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 олимпиад, конкурсов и соревнований;
- участие в выполнении программы развития организации;
- организация, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных организацией;
- участие в инновационной деятельности организации;
- работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- 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 организации.

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

5.5.3. Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью организации;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий; разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- организация 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;
- в связи с государственными праздниками (День дошкольного работника, Новый год, 8 марта, 23 февраля), 50-летием, 55-летним юбилеем, выходом на пенсию;
- работа без больничных листов в течение календарного года.

5.6. 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).

5.7. Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника 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, показателями и критериями качества и результативности труда работников МДОУ «Детский сад № 49» (Приложение № 2). Критерии по мере необходимости могут меняться, но не чаще одного раза в год.

Работникам, занимающим должности работников образования, стимулирующие выплаты производятся ежемесячно. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащим; работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих; заместителям руководителя стимулирующие выплаты производятся 1 раз в год по итогам календарного года.

Наименование и условия выплаты включаются в Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 49» (Приложение № 2).

5.8. Ежегодно перед началом учебного года приказом руководителя МДОУ «Детский сад № 49» создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) с представителями трудового коллектива, администрации. Решение о включении конкретных членов организации в указанную комиссию принимается на общем собрании трудового коллектива. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя на один учебный год на основании протокола общего собрания трудового коллектива. Председателем Комиссии не может являться руководитель МДОУ «Детский сад № 49». Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

5.9. Комиссия:

- подтверждает достижение показателей эффективности деятельности каждого работника в соответствии с его представленным текущим отчетом (листом самоанализа результативности деятельности);

- согласно показателям оценки уровня эффективности профессиональной деятельности работника комиссия рассматривает показатели эффективности деятельности, подсчитывает общую сумму баллов, набранных работником за отчетный период;

- согласно Положению о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и механизма выплат стимулирующих выплат рассчитывается объем (сумма) стимулирующих выплат работнику за отчетный период.

5.10. Результаты деятельности комиссии и предоставляемая к рассмотрению информация относятся к персональным данным работника и защищаются в соответствии с Федеральным законом «О персональных данных» от 27 июля 2006 года №152-ФЗ.

5.11. Решения комиссии утверждаются приказом руководителя МДОУ «Детский сад № 49».

5.12. Размер стимулирующей выплаты работника является коммерческой тайной работодателя

5.13. В случае сложившейся экономии финансовых средств в ПФХД учреждения по итогам финансового года по решению и с согласованием комиссии сумма экономии выплачивается в виде стимулирующих выплат сотрудникам по итогам работы за календарный год.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. 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 организации в размере, не превышающем должностной оклад руководителя организации.

6.2. Из фонда оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь.

Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Организации с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Все выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации.

VII. Приложения

Приложение № 1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников МДОУ «Детский сад № 49».

Приложение № 2. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 49».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МДОУ «Детский сад № 49»,
подведомственного управлению
образования комитета социального
развития Администрации
Петрозаводского городского округа

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников МДОУ «Детский сад № 49»**

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб
1 уровень	Дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, оператор стиральных машин	5219,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб
1 уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	5679,00

Общепрофессиональные должности служащих

(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н

(с изменениями на 11 декабря 2008 года).

Профессиональная квалификационная группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб
1 уровень	Калькулятор	5420,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб
1 уровень	Инспектор по кадрам	5679,00
2 уровень	Заведующий хозяйством	5791,00
3 уровень	Шеф-повар	6015,00

Работники образования

(приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н)

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности работников учебно-вспомогательного персонала, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб
1 уровень	Младший воспитатель	6864,00

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб
1 уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	9450,00
2 уровень	Педагог дополнительного образования	10187,00
3 уровень	Воспитатель, педагог-психолог	10500,00
4 уровень	Старший воспитатель	11582,00

Должности, не включенные в соответствующие квалификационные уровни
профессиональных квалификационных групп

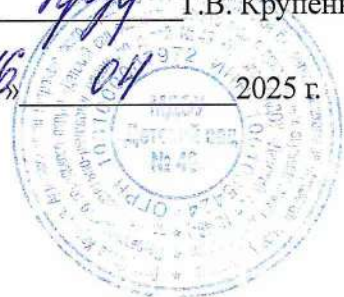
Должности	Размер должностного оклада, руб
Специалист по охране труда	7828,00
Контрактный управляющий	9589,00
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	13364,00

От имени Работодателя:

Заведующий
МДОУ «Детский сад 49»

 Г.В. Крупенникова

«16» 04 2025 г.



От имени Работников:

Представитель трудового коллектива
МДОУ «Детский сад № 49»

 А.Ф. Морозова

«16» апреля 2025 г.

Приложение №2

к Положению об оплате труда
работников МДОУ «Детский сад № 49»

СОГЛАСОВАНО

Представительный орган

работников МДОУ «Детский сад № 49»

в лице Морозовой А.Ф. Морозова

«16» апреля 2025 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МДОУ

«Детский сад № 49»

Г.В. Крупенникова

«16» апреля 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА РАБОТНИКОВ МДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 49»**

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение регулирует вопросы установления стимулирующих выплат и работникам МДОУ «Детский сад № 49» (далее Учреждения).

1.3. Стимулирующие выплаты являются формой поощрения за результативность и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных достижениях; развитии творческой активности и инициативы; сохранения здоровья воспитанников и внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс; использование современных информационных технологий и инновационных, авторских программ; организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения.

1.4. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам производятся из фонда стимулирования, являющегося составной частью фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по итогам их профессиональной деятельности на основании приказа руководителя образовательного

учреждения по согласованию с органом общественного управления Учреждения, в пределах фонда стимулирования.

1.7. Установленная сумма стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно или единовременно за конкретный вид деятельности.

1.8. Система стимулирования труда работников Учреждения устанавливается:

- настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными – правовыми актами Учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного учредителем до образовательного учреждения. Стимулирующие выплаты устанавливаются в случае обеспечения Администрацией Петрозаводского городского округа указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения

3.1. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере 30 % фонда оплаты труда Учреждения. Подбор критериев обеспечивает выплаты исключительно стимулирующего характера.

3.2. В случае экономии фонда оплаты труда Учреждения средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размер выплат стимулирующего характера рассчитывается через стоимость балла и сумму баллов, набранных конкретным работником, при различных максимальных баллах по отдельным критериям. Для каждого критерия устанавливается своя шкала градации (количество баллов, набранных сотрудником, зависит от степени реализации данного направления).

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работнику за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

3.4. Выплаты стимулирующего характера могут быть постоянными (на учебный год), временными (на квартал, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

3.5. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются в случае:

- окончание срока действия надбавки;
- снижение качества работы, за которые установлены надбавки;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей, приказов по Учреждению и т.д.);

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при условии отсутствия замечаний по следующим позициям:

- своевременное и качественное оформление необходимой учетно-отчетной документации, аналитических материалов;

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины (своевременно начинает и заканчивает смену, своевременное оформление рабочей документации; отсутствие нарушений Устава Учреждения, инструкций охраны жизни и здоровья детей; правил норм и требований СанПиН; правил внутреннего трудового распорядка и т.д.);
- соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, детьми, родителями (отсутствуют обоснованные жалобы участников образовательного процесса на действия педагога, младшего обслуживающего персонала).

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения

4.1. Администрация Учреждения на основании программы развития и образовательной программы МДОУ «Детский сад № 49», определяет приоритетные направления работы, на основании которых формируются показатели и критерии результативности труда работников.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения обеспечивает осуществление следующих выплат работникам:

- за профессионализм, интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение работ особой важности или сложности.

4.3. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения зависят от объема финансовых средств, доведенных учредителем до образовательного учреждения.

4.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда определяются настоящим Положением.

5. Показатели и критерии качества и результативности труда работников

5.1. Критерии качества и результативности труда работников МДОУ «Детский сад № 49» разрабатываются учреждением самостоятельно. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников МДОУ «Детский сад № 49»:

- для заместителей руководителя МДОУ «Детский сад № 49»;
- для педагогических работников МДОУ «Детский сад № 49»;
- для учебно-вспомогательного персонала МДОУ «Детский сад № 49»;

5.2. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда для педагогических работников, являются:

- исполнение муниципального задания;
- качество профессиональной деятельности;
- эффективность образовательной, воспитательной, методической, организационной деятельности;
- педагогическая этика в общении с коллегами, детьми, родителями.

5.3. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих и работников, занимающих должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих являются:

- тактичность во взаимоотношениях с членами коллектива;

- оперативность и качественность выполнения работ;
- интенсивность и сложность выполняемых работ;
- активное участие в проведении режимных процессов при организации работы с детьми.

5.4. По каждому критерию используется следующая система показателей, параметры показателя, исчисляемые в баллах:

5.4.1. Показатели эффективности деятельности педагогических работников:

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
Результативность профессиональной деятельности					
1	Исполнение муниципального задания	Выполнение плана посещений дошкольного учреждения (от 1 года до 3 лет, от 3 до 7 лет) согласно табелю учета посещаемости воспитанников	1.1 Посещаемость для детей раннего возраста (от 1 года до 3 лет) свыше 45% менее 45 % Посещаемость в группе для детей дошкольного возраста (от 3 до 7 лет) свыше 67 % менее 67 %	ежемесячно	3 балла 0 баллов 3 балла 0 баллов
2	Удовлетворенность потребителем качеством муниципальной услуги	Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказываемой услуги	2.1 Позитивная публичная оценка деятельности педагога Отсутствие обоснованных жалоб в отчетном периоде, письменных обращений. Наличие обоснованных жалоб в отчетном периоде, обращений.	ежемесячно	1 балл 1 балл 0 баллов
Качество профессиональной деятельности					
3	Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы	Своевременный сбор родительской платы за присмотр и уход за ребенком в ДОУ	3.1 Отсутствие задолженности. Отсутствие 100% Задолженность до 15% Задолженность свыше 15%	ежемесячно	3 балла 1,5 баллов 0 баллов
4	Создание условий для воспитательно-образовательного процесса	Соответствие предметно-развивающей среды требованиям ФГОС ДО, возрастным особенностям детей	4.1 Обновление и пополнение предметно-развивающей среды в группе, зале, кабинете для занятий с детьми в соответствии с ФГОС ДО. Отсутствие обновления, пополнения	ежемесячно	0,5 баллов 0 баллов
		Соответствие условий группового помещения санитарно-эпидемиологическим требованиям, режиму воспитания и обучения воспитанников	4.2. Выполнение санитарно-эпидемиологических требований к условиям и режиму воспитания и	ежемесячно	0,5 баллов

			обучения воспитанников. Нарушение санитарно-эпидемиологических требований.		0 баллов
5	Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	Взаимодействие с семьями воспитанников	5.1 Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников: - досуги, мастер-классы, открытые занятия - конкурс Отсутствие мероприятий в отчетном периоде	ежемесячно	1 балл 0,5 балла 0 баллов
6	Развитие творческих способностей воспитанников	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках	<u>6.1. Участие:</u> -уровень учреждения охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - муниципальный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - региональный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - федеральный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - участие в ИНТЕРНЕТ конкурсе	ежемесячно	0,2 балла 0,4 баллов 0,6 баллов 0,6 балла 0,8 баллов 1 балл 1 балл 1,2 баллов 1,4 балла 1,4 балла 1,6 балла 1,8 балла 0,1 балл
			<u>6.2. Результативность участия:</u> - уровень учреждения охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - муниципальный уровень	ежемесячно	0,7 баллов 0,9 баллов 1,1 балл

			охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - региональный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - федеральный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - победа в интернет конкурсе		1,1 балл 1,3 балла 1,5 балла 1,5 баллов 1,7 баллов 1,9 баллов 2 балла 2,5 балла 3 балла 0,3 балла
7	Реализация дополнительных образовательных программ	Реализация дополнительных образовательных программ, направленных на: - выявление и развитие одаренных детей; - работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья; дети, оставшиеся без попечения родителей, дети-мигранты; дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.); - внедрение авторских программ по направлениям деятельности	7.1. Реализация дополнительных образовательных программ в отчетном периоде охват детей 1-5% охват детей 5-10% охват детей 10-15% охват детей 15-20% охват детей более 20% 7.2. Выполнение программы на 75-100% Выполнение программы на 50-75% Выполнение программы до 50%	ежемесячно ежемесячно	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла 2,5 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
Эффективность образовательной, воспитательной, методической, организационной деятельности					
8	Профессиональное совершенствование	Участие в методической работе, направленной на повышение имиджа ДОУ: семинары, открытые просмотры, методические объединения, конкурсы профессионального мастерства, конференции	<u>8.1. Участие:</u> уровень учреждения муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень <u>8.2. Результативность участия:</u> уровень учреждения муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	ежемесячно	0,5 балла 0,7 балла 0,9 балла 1,1 балла 1,1 балла 1,3 балла 1,5 балла 1,7 баллов
		Публикации в СМИ	8.3. В газете, журнале, сборнике: уровень учреждения	ежемесячно	0,3 балла

			муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень		0,5 баллов 1,7 баллов 2 балла
			на интернет сайте		0,3 балла
9	Личный вклад в деятельность учреждения	Участие в общих мероприятиях ДОУ	9.1. Исполнение ролей на утренниках, открытых мероприятиях, семинарах и др. (1 роль)	ежемесячно	0,2 балла
		Интенсивность и напряженность труда	9.2. Замена отсутствующего сотрудника (1 смена)	ежемесячно	0,2 балла
Старший воспитатель					
1	Результативность профессиональной деятельности	Организация внедрения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования	1.1. Численность детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО, от общей численности воспитанников, %. Менее 10 %, 10 % и более %, 40 % и более %, 70 % и более %.	ежемесячно	0,3 балла 0,5 балла 0,7 баллов 1 балл
		Реализация дополнительных общеразвивающих программ и проектов, имеющих социальную значимость и направленных на социализацию учащихся (выявление и развитие одаренных детей, работа с детьми с особыми потребностями в образовании и др.)	1.2. Количество учащихся, вовлеченных в социально значимую деятельность, в общей численности учащихся ДОУ, %. Менее 10 %, 20 % и более %, 50 % и более %, 100 % и более %.	ежемесячно	0 баллов 0,3 балла 0,5 баллов 1 балл
2	Качество профессиональной деятельности	Уровень качества профессиональной деятельности педагогических работников: численность педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку; численность педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию	2.1. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку за отчетный период в общей численности педагогических работников ДОУ, %. Удельный вес численности педагогических работников ДОУ, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников, %.	ежемесячно	

			Менее 5 %, 5 % и более %, 20 % и более %, 50 % и более %.		0 баллов 0,3 балла 0,5 баллов 1 балл
		Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказываемой услуги	2.2. Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством оказываемой услуги (по результатам анкетирования). Менее 25 %, 25 % и более %, 50 % и более %, 90 % и более %	ежемесячно	0 баллов, 0,5 балла 1 балл 1,5 балла
3	Эффективность профессиональной деятельности	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров ДОУ.	3.1. Количество педагогических работников ДОУ – участников, победителей, призеров конкурсов на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях за отчетный период, %. Менее 1 %, 1 % и более %, 2 % и более %, 5 % и более %. 3.2. Количество выступлений педагогических кадров на конференциях и семинарах муниципального, регионального, межрегионального, федерального, международного уровней за отчетный период, %. Менее 1 %, 1 % и более %, 5 % и более %, 10 % и более % 3.3. Количество педагогических работников ДОУ, имеющих публикации, методические разработки и др., муниципального, регионального, межрегионального,	ежемесячно	0 баллов 0,3 балла 0,5 баллов 1 балл 0 баллов 0,3 балла 0,5 баллов 1 балл

			федерального, международного уровней, изданных в отчетный период, %. Менее 1 %, 1 % и более %, 3 % и более %, 7 % и более %.		0 баллов 0,3 балла 0,5 баллов 1 балл
		Разработка и реализация системы индивидуальной работы с молодыми педагогами, специалистами	Наличие и реализация плана индивидуальной работы с молодыми педагогами, специалистами	ежемесячно	1 балл
4	Профессиональное совершенствование	Участие в методической работе, направленной на повышение имиджа ДОУ: семинары, открытые просмотры, методические объединения, конкурсы профессионального мастерства, конференции	4.1. Участие: уровень учреждения муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень 4.2. Результативность участия: уровень учреждения муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	ежемесячно	0,5 балла 0,7 балла 0,9 балла 1,1 балла 1,1 балла 1,3 балла 1,5 балла 1,7 баллов
		Публикации в СМИ	4.3. В газете, журнале, сборнике: уровень учреждения муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень на интернет сайте	ежемесячно	0,3 балла 0,5 баллов 1,7 баллов 2 балла 0,3 балла
5	Эффективность управленческой деятельности	Осуществление эффективного контроля за качеством работы педагогических работников	5.1. Выполнение плана контроля, своевременная подготовка аналитических материалов по результатам контроля 5.2. Создание благоприятных условий для привлечения внебюджетных средств в учреждение (организация дополнительных платных образовательных услуг) 5.3. Взаимодействие с социальными партнерами учреждения 5.4. Взаимодействие с семьями воспитанников (педагогические консилиумы, собрания, индивидуальные консультации,	ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл

			педагогические беседы и др.) 5.5. Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов в отчетном периоде		
6	Личный вклад в деятельность учреждения	Участие в общих мероприятиях ДОУ	6.1. Исполнение ролей на утренниках, открытых мероприятиях, семинарах и др. (1 роль)	ежемесячно	0,2 балла
		Интенсивность и напряженность труда	6.2. Замена отсутствующего сотрудника (1 смена)	ежемесячно	0,2 балла
		Оперативность при выполнении трудовых функций	6.3. Выполнение особо важных (сложных), срочных работ, поручений	ежемесячно	1 балл
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования					
1	Результативность профессиональной деятельности	Удовлетворенность потребителем качеством муниципальной услуги (Удовлетворенность родителей законных представителей качеством оказываемой услуги)	1.1 Позитивная публичная оценка деятельности педагога Отсутствие обоснованных жалоб в отчетном периоде, письменных обращений. Наличие обоснованных жалоб в отчетном периоде, обращений.	ежемесячно	1 балл 1 балл 0 баллов
2	Качество профессиональной деятельности	Создание условий для воспитательно-образовательного процесса. Соответствие предметно-развивающей среды требованиям ФГОС ДО, возрастным особенностям детей	2.1 Обновление и пополнение предметно-развивающей среды в группе, зале, кабинете для занятий с детьми в соответствии с ФГОС ДО. Отсутствие обновления, пополнения	ежемесячно	0,5 баллов 0 баллов
		Соответствие условий группового помещения санитарно-эпидемиологическим требованиям, режиму воспитания и обучения воспитанников	2.2. Выполнение санитарно-эпидемиологических требований к условиям и режиму воспитания и обучения воспитанников. Нарушение санитарно-эпидемиологических требований.	ежемесячно	0,5 баллов 0 баллов
		Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	2.3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников:	ежемесячно	

		Взаимодействие с семьями воспитанников	- досуги, мастер-классы, открытые занятия - конкурс Отсутствие мероприятий в отчетном периоде		1 балл 0,5 балла 0 баллов
		Развитие творческих способностей воспитанников. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках	<u>2.4. Участие:</u> -уровень учреждения охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - муниципальный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - региональный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - федеральный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - участие в ИНТЕРНЕТ конкурсе	ежемесячно	0,2 балла 0,4 баллов 0,6 баллов 0,6 балла 0,8 баллов 1 балл 1 балл 1,2 баллов 1,4 балла 1,4 балла 1,6 балла 1,8 балла 0,1 балл
			<u>2.5. Результативность участия:</u> - уровень учреждения охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - муниципальный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - региональный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50%		0,7 баллов 0,9 баллов 1,1 балл 1,1 балл 1,3 балла 1,5 балла 1,5 баллов 1,7 баллов

			охват детей 50-100% - федеральный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - победа в интернет конкурсе		1,9 баллов 2 балла 2,5 балла 3 балла 0,3 балла
		Реализация дополнительных образовательных программ, направленных на: - выявление и развитие одаренных детей; - работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья; дети, оставшиеся без попечения родителей, дети-мигранты; дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.); - внедрение авторских программ по направлениям деятельности	2.6. Реализация дополнительных образовательных программ в отчетном периоде охват детей 1-5% охват детей 5-10% охват детей 10-15% охват детей 15-20% охват детей более 20% 7.2. Выполнение программы на 75-100% Выполнение программы на 50-75% Выполнение программы до 50%	ежемесячно ежемесячно	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла 2,5 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
3	Эффективность образовательной деятельности	Профессиональное совершенствование. Участие в методической работе, направленной на повышение имиджа ДООУ: семинары, открытые просмотры, методические объединения, конкурсы профессионального мастерства, конференции	<u>3.1. Участие:</u> уровень учреждения муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень <u>3.2. Результативность участия:</u> уровень учреждения муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	ежемесячно	0,5 балла 0,7 балла 0,9 балла 1,1 балла 1,1 балла 1,3 балла 1,5 балла 1,7 баллов
		Публикации в СМИ	3.3. В газете, журнале, сборнике: уровень учреждения муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень на интернет сайте	ежемесячно	0,3 балла 0,5 баллов 1,7 баллов 2 балла 0,3 балла
4	Личный вклад в деятельность учреждения	Участие в общих мероприятиях ДООУ	4.1. Исполнение ролей на утренниках, открытых мероприятиях, семинарах и др. (1 роль)	ежемесячно	0,2 балла

Педагог-психолог

Педагог-психолог				
Результативность профессиональной деятельности	Удовлетворенность потребителем качеством муниципальной услуги (Удовлетворенность родителей законных представителей) качеством оказываемой услуги)	1.1 Позитивная публичная оценка деятельности педагога Отсутствие обоснованных жалоб в отчетном периоде, письменных обращений. Наличие обоснованных жалоб в отчетном периоде, обращений.	ежемесячно	1 балл 1 балл 0 баллов
	Результативность коррекционно-развивающей деятельности в соответствии с результатами мониторинга	1.2. Повышение уровня развития более 50 %. Повышение уровня развития менее 50 %	ежемесячно	1 балл 0 баллов
Качество профессиональной деятельности	Создание условий для воспитательно-образовательного процесса. Соответствие предметно-развивающей среды требованиям ФГОС ДО, возрастным особенностям детей	2.1 Обновление и пополнение предметно-развивающей среды в группе, зале, кабинете для занятий с детьми в соответствии с ФГОС ДО. Отсутствие обновления, пополнения	ежемесячно	0,5 баллов 0 баллов
	Соответствие условий группового помещения санитарно-эпидемиологическим требованиям, режиму воспитания и обучения воспитанников	2.2. Выполнение санитарно-эпидемиологических требований к условиям и режиму воспитания и обучения воспитанников. Нарушение санитарно-эпидемиологических требований.	ежемесячно	0,5 баллов 0 баллов
	Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников. Взаимодействие с семьями воспитанников	2.3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников: - досуги, мастер-классы, открытые занятия - конкурс Отсутствие мероприятий в отчетном периоде	ежемесячно	1 балл 0,5 балла 0 баллов

	Развитие творческих способностей воспитанников. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках	<u>2.4. Участие:</u> -уровень учреждения охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - муниципальный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - региональный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - федеральный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - участие в ИНТЕРНЕТ конкурсе	ежемесячно	0,2 балла 0,4 баллов 0,6 баллов 0,6 балла 0,8 баллов 1 балл 1 балл 1,2 баллов 1,4 балла 1,4 балла 1,6 балла 1,8 балла 0,1 балл
		<u>2.5. Результативность участия:</u> - уровень учреждения охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - муниципальный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - региональный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100% - федеральный уровень охват детей 1-25% охват детей 25-50% охват детей 50-100%		0,7 баллов 0,9 баллов 1,1 балл 1,1 балл 1,3 балла 1,5 балла 1,5 баллов 1,7 баллов 1,9 баллов 2 балла 2,5 балла 3 балла

			- победа в интернет конкурсе		0,3 балла
		Реализация дополнительных образовательных программ, направленных на: - выявление и развитие одаренных детей; - работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья; дети, оставшиеся без попечения родителей, дети-мигранты; дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.); - внедрение авторских программ по направлениям деятельности	2.6. Реализация дополнительных образовательных программ в отчетном периоде охват детей 1-5% охват детей 5-10% охват детей 10-15% охват детей 15-20% охват детей более 20% 7.2. Выполнение программы на 75-100% Выполнение программы на 50-75% Выполнение программы до 50%	ежемесячно ежемесячно	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла 2,5 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
3	Эффективность образовательной деятельности	Профессиональное совершенствование. Участие в методической работе, направленной на повышение имиджа ДОУ: семинары, открытые просмотры, методические объединения, конкурсы профессионального мастерства, конференции	<u>3.1. Участие:</u> уровень учреждения муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень <u>3.2. Результативность участия:</u> уровень учреждения муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	ежемесячно	0,5 балла 0,7 балла 0,9 балла 1,1 балла 1,1 балла 1,3 балла 1,5 балла 1,7 баллов
		Публикации в СМИ	3.3. В газете, журнале, сборнике: уровень учреждения муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень на интернет сайте	ежемесячно	0,3 балла 0,5 баллов 1,7 баллов 2 балла 0,3 балла
		Координирование деятельности молодых специалистов	3.4. Наличие критерия в отчетном периоде. Отсутствие критерия в отчетном периоде.	ежемесячно	1 балл 0 баллов
		Своевременное и качественное составление характеристик для ПМПК	3.5. Наличие критерия в отчетном периоде. Отсутствие критерия в отчетном периоде.	ежемесячно	1 балл 0 баллов

5.4.2. Показатели эффективности деятельности работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих и работников, занимающих должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплат
Младший воспитатель					
1	Высокое качество работы	Выполнение качественных показателей	1.1. Отсутствие замечаний по санитарному состоянию групповых помещений .	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			1.2. Отсутствие нарушений Сан ПиН режима питания, установленных норм выдачи блюд.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			1.3. Наличие замечаний, нарушений	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
			1.4. Подготовка и проведение мероприятий, повышающих имидж ДОУ (утренники, родительские собрания, соревнования, интеллектуальные конкурсы, праздники (сверх должностных обязанностей); исполнение ролей	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			1.5.Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники) Личный вклад в благоустройство территории	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			1.6. Подготовка группового помещения к началу нового учебного года (ремонтные работы)	1 раз по результатам календарного года	1балл
		Оперативность при выполнении трудовых функций	1.4.Оперативное выполнение трудовой функции.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			1.5. Отсутствие оперативности при выполнении трудовой функции.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
Дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания					
1	Высокое качество работы	Удовлетворенность потребителей качеством	1.1. Отсутствие жалоб и обращений.	1 раз по результатам	1 балл

		выполняемых работ	1.2.Позитивная публичная оценка деятельности. 1.3. Эффективная и качественная работа на закреплённой территории 1.4. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя 1.5. Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, ремонт) Личный вклад в благоустройство территории 1.6. Своевременное выполнение особо важных срочных поручений администрации	календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл
		Оперативность при выполнении трудовой функции	1.6. Оперативное выполнение трудовой функции. 1.7. Отсутствие оперативности при выполнении трудовой функции.	1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 0 баллов
Кастелянша, оператор стиральных машин					
1	Высокое качество работы.	Увеличение срока службы мягкого инвентаря	1.1. Наличие критерия в отчетном периоде. 1.2. Отсутствие критерия.	1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 0 баллов
		Оперативность при выполнении трудовой функции	1.3.Оперативное выполнение трудовой функции. 1.4.Отсутствие оперативности при выполнении трудовой функции.	1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 0 баллов

		Эффективная и качественная работа по своевременной стирке и ремонту спецодежды в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	1.5. Наличие критерия в отчетном периоде.	года 1 раз по результатам календарного года	1 балл
			1.6. Отсутствие критерия в отчетном периоде.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
			1.7. Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов в отчетном периоде.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			1.8. Пошив костюмов, чехлов, обшивка мебели, салфеток, прихваток и пр. в отчетном периоде.	1 раз по результатам календарного года	1 балл

Кладовщик

1	Высокое качество работы.	Высокий профессионализм при выполнении трудовых функций.	1.1.Отсутствие замечаний по хранению, соблюдения товарного соседства продуктов.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
	Наличие замечаний.		1 раз по результатам календарного года	0 баллов	
	1.2.Отсутствие недостат и излишек продуктов.		1 раз по результатам календарного года	1 балл	
	Наличие недостат и излишек продуктов.		1 раз по результатам календарного года	0 баллов	
	1.3.Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию складских помещений		1 раз по результатам календарного года	1 балл	
	Наличие замечаний.		1 раз по результатам календарного года	0 баллов	
	1.4. Отсутствие замечаний по ведению документации по качеству принимаемой продукции.		1 раз по результатам календарного года	1 балл	
	Наличие замечаний.		1 раз по результатам календарного года	0 баллов	
	1.5.Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного оборудования.		1 раз по результатам календарного года	1 балл	
	Наличие замечаний.		1 раз по результатам календарного года	0 баллов	

				1 раз по результатам календарного года	
Сторож					
1	Высокое качество работы.	Удовлетворенность потребителей качеством выполняемых работ	1.1. Отсутствие жалоб и обращений. 1.2. Позитивная публичная оценка деятельности. 1.3. Эффективная и качественная работа по сохранности принятого имущества учреждения на период дежурства, сохранности ключей от групповых помещений, кабинетов на вахте на период дежурства. 1.4. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя. 1.5. Отсутствие замечаний по выполнению требований антитеррористической защищенности объекта, пожарной безопасности, инструкции по охране труда на рабочем месте.	1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл
Подсобный рабочий					
1	Высокое качество работы.	Высокий профессионализм при выполнении трудовых функций.	1.1. Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию пищеблока. Наличие замечаний. 1.2. Выполнение графика уборки пищеблока. Нарушение графика. 1.3. Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени помещений пищеблока в надлежащем состоянии в	1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 0 баллов 1 балл 0 баллов 1 балл

			соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.		
			1.4. Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов в отчетном периоде.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
Повар					
1	Высокое качество работы.	Высокий профессионализм при выполнении рудовых функций.	1.1. Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			Наличие замечаний.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
			1.2. Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			Наличие замечаний.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
			1.3. Отсутствие недостатков и излишек по результатам снятия остатков продуктов.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			Наличие замечаний.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
			1.4. Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке, хранению суточных проб.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			Наличие замечаний.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
			1.5. Отсутствие замечаний по качеству обеспечения санитарного состояния помещений, оборудования пищеблока.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			Наличие замечаний.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
			1.6. Введение новых блюд в постоянное меню ДООУ в отчетном периоде.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			Отсутствие критерия.	1 раз по	0 баллов

			1.7. Интенсивность в связи с усложнением технологии приготовления блюд. Отсутствие критерия.	результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 0 баллов
		Удовлетворенность родителей (законных представителей), сотрудников ДОУ качеством приготовления блюд.	1.8. Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд. Наличие жалоб.	1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 0 баллов
Инспектор по кадрам, специалист по охране труда					
1	Интенсивность при выполнении трудовых функций.	Оперативность при сдаче отчетной документации	1.1. Оперативность предоставления документов. 1.2. Отсутствие оперативности.	1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 0 баллов
		Выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ.	1.3. Наличие критерия в отчетном периоде. 1.4. Отсутствие критерия.	1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 0 баллов
2	Высокое качество работы		2.1. Отсутствие замечаний по соблюдению графика прохождения медицинского осмотра, гигиенической аттестации сотрудниками ДОУ. 2.2. Наличие замечаний.	1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 0 баллов

Калькулятор						
1	Интенсивность при выполнении трудовых функций.	Оперативность при сдаче отчетной документации	1.1. Оперативность предоставления документов. 1.2. Отсутствие оперативности.	1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 0 баллов	
2	Высокое качество работы.	Удовлетворенность родителей (законных представителей), сотрудников ДОУ качеством выполняемых работ.	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса. 2.2. Наличие жалоб.	1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 0 баллов	
			Высокий профессионализм при выполнении трудовых функций	2.3. Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции. 2.4. Наличие замечаний. 2.5. Отсутствие замечаний на качество оформленных документов. 2.6.Наличие замечаний.	1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 0 баллов 1 балл 0 баллов
Заведующий хозяйством						
1	Высокое качество работы	Высокий профессионализм при выполнении трудовых функций	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, водоотведения, электроснабжения (отсутствие аварийных ситуаций) Обеспечение качественного контроля за уборкой территории, игровых площадок Обеспечение качественного контроля за рациональным использованием энергопотребляющих ресурсов (свет, вода, тепло) (не превышение установленных лимитов) Отсутствие замечаний по приобретению, хранению и выдаче материальных ценностей (по результатам инвентаризации)	1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	2 балла 2 балла 2 балла 2 балла	

			Качественная работа по выполнению требований антитеррористической безопасности, пожарной безопасности, технике безопасности и охране труда, охране жизни и здоровья воспитанников	1 раз по результатам календарного года	2 балла
			Отсутствие происшествий и случаев травматизма воспитанников, работников, родителей (законных представителей) воспитанников на территории учреждения	1 раз по результатам календарного года	2 балла
2	Интенсивность при выполнении трудовых функций.	Оперативность при выполнении трудовых функций	2.1. Своевременное реагирование на ЧС и устранение их последствий	1 раз по результатам календарного года	2 балла
			2.2. Своевременная работа по текущему и капитальному ремонту помещений учреждения	1 раз по результатам календарного года	2 балла

5.4.3. Критерии результативности труда заместителей заведующего.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплат
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе					
1	Результативность профессиональной деятельности	Своевременное заключение договоров по обеспечению функционирования ДОУ (отопление, водоснабжение, электроснабжение и др.)	1.1. Количество своевременно заключенных договоров от общего количества договоров за отчетный период, %. Менее 60 %, 60 % и более %, 80 % и более %.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов 1 балл 2 балла
		Своевременное исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности в соответствующей части.	1.2. Приобретение материальных ценностей и постановка на учет. 1.3. Отсутствие критерия. 1.4. Правильное хранение и эксплуатация. 1.5. Отсутствие критерия. 1.6. Своевременное списание.	1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года 1 раз по результатам календарного года	1 балл 0 баллов 1 балл 0 баллов 1 балл

		1.7. Отсутствие своевременности.	года 1 раз по результатам календарного года	0 баллов
	Своевременная подготовка к ремонтным работам.	1.8. Составление дефектных актов и расчетов стоимости работ (совместно с МУ «ЦРСУ»).	1 раз по результатам календарного года	1 балл
		1.9. Отсутствие критерия.	1 раз по результатам календарного года	0 балл
		1.10. Своевременное приобретение материалов.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
		1.11. Отсутствие критерия.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
		1.12. Контроль за качеством ремонта.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
		1.13. Отсутствие критерия.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
		1.14. Контроль за соблюдением пожарной безопасности, охраны труда, инструкции по охране жизни и здоровья детей во время проведения ремонтных работ.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
		1.15. Отсутствие критерия.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
		1.16. Своевременное списание строительных материалов.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
		1.17. Отсутствие критерия.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
	Своевременный информационный обмен на официальном Интернет сайте ДОУ по вопросам административно- хозяйственной деятельности.	1.18. Отсутствие замечаний по критерию.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
		1.19. Наличие замечаний.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов

2	Качество профессиональной деятельности	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством оказываемой услуги	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			2.2. Наличие жалоб.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
			2.3. Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов по итогам проверки в отчетном периоде.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			2.4. Наличие замечаний.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
3	Эффективность профессиональной деятельности	Обеспечение безопасных условий труда на рабочем месте.	3.1. Положительная оценка.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			3.2. Наличие замечаний.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
		Эффективное обеспечение выполнения требований противопожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности.	3.3. Положительная оценка.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			3.4. Наличие замечаний.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов
		Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.	3.5. Оперативность при выполнении особо важных (сложных) поручений.	1 раз по результатам календарного года	1 балл
			3.6. Наличие замечаний.	1 раз по результатам календарного года	0 баллов

6. Процедура оценки качества образовательной деятельности педагогических работников Учреждения

6.1. Определение итогового коэффициента выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в зависимости от установленных рассмотренных критериев, и производится с учетом общего количества набранных баллов по итогам работы за месяц в результате анализа профессиональной деятельности работника.

6.2. Размеры выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности их деятельности, проводимых на основании утвержденных данным Положением критериев и показателей.

6.3. В системе анализа результативности профессиональной деятельности педагогических работников учреждения учитываются результаты:

- итоговых диагностических карт по образовательным направлениям;
- внутреннего контроля в Учреждении;
- документации заместителей заведующего по направлениям деятельности;
- результаты самооценки работников, а также, результаты, полученные в рамках общественной оценки.

6.4. Суммирование баллов по направлениям деятельности определяет принцип зависимости выплат стимулирующего характера работника от качества его труда.

7. Порядок установления выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах финансовых средств, выделяемых образовательному учреждению Учредителем.

7.2. Для проведения расчётов размера выплат стимулирующего характера сначала формируется Фонд стимулирующих выплат, запланированный на текущий период для каждой категории работников, потом рассчитываются баллы, набранные каждым работником, а также стоимость одного балла и затем определяется размер стимулирующих выплат каждому работнику.

7.3. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии) по результатам труда распределяются на заседании комиссии по стимулирующим выплатам ежемесячно с учетом мнения представительного органа работников.

7.4. Заместители руководителя учреждения представляют руководителю учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для выплаты им выплат стимулирующего характера, премии или их снижения, лишения.

7.5. При установлении стимулирующих доплат, а также определения их размера учитываются систематичность выполнения соответствующих видов работ.

7.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при условии отсутствия замечаний по следующим позициям:

- своевременное и качественное оформление необходимой учетно-отчетной документации, аналитических материалов;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, детьми, родителями (отсутствуют обоснованные жалобы участников образовательного процесса на действия педагога);
- отсутствие детского травматизма,
- отсутствие нарушений и требований норм СанПин, охраны труда, противопожарной безопасности;
- несвоевременное прохождение медосмотра;
- отсутствие замечаний по вопросам посещаемости в группах детского сада и оплаты родителями (законными представителями) за посещение детского сада;

7.7. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются по следующим основаниям:

- окончание срока действия надбавки;
- за нарушение трудовой дисциплины;

7.8. Выплаты стимулирующего характера не производятся:

- работникам, находящимся в декретном отпуске.
- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание в установленный период.

7.9. Решение о размерах выплат стимулирующего характера заносится в протокол и оформляется приказом с заведующего МДОУ «Детский сад № 49».

8. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

8.1. Размер выплат стимулирующего характера рассчитывается через стоимость балла и сумму баллов, набранных конкретным работником, при различных максимальных баллах по отдельным критериям. Для каждого критерия устанавливается своя шкала градации (количество баллов, набранных сотрудником, зависит от степени реализации данного направления).

8.2. Для проведения расчётов размера выплат стимулирующего характера сначала формируется Фонд стимулирующих выплат, запланированный на текущий период для каждой категории работников, потом рассчитываются баллы, набранные каждым работником, а также стоимость одного балла и затем определяется размер стимулирующих выплат каждому работнику.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов.

8.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников, необходимо разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

8.4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

8.5. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам МДОУ «Детский сад № 49» будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, перераспределение средств внутри учреждения.

8.6. В течение каждого месяца ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

9. Регламент работы комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

9.1. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится Комиссией по распределению стимулирующих выплат, избираемой из работников МДОУ «Детский сад № 49» в начале учебного года. Решение о включении конкретных членов учреждения в указанную комиссию принимается на общем собрании трудового коллектива работников ДООУ. Состав Комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом руководителя на один учебный год на основании протокола общего собрания трудового коллектива ДООУ. Председатель Комиссии по распределению стимулирующих выплат избирается открытым голосованием. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

9.2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее Комиссия) в соответствии с Уставом МДОУ «Детский сад № 49» участвует в распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения, согласует суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику Учреждения.

9.3. Вопросы установления работникам выплат стимулирующего характера рассматриваются на заседаниях Комиссии.

9.4. Все работники ДООУ предоставляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности в соответствии с критериями результативности труда настоящего Положения не позднее 15 числа текущего месяца.

9.5. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа оценочных листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников ДООУ. На каждого работника оформляется оценочный лист с результатами его деятельности за истекший период. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки своей профессиональной деятельности.

9.6. С момента составления оценочного листа в течение 5 календарных дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

9.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 календарных дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

9.8. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплати принятое решение оформляется протоколом.

9.9. На основании протокола Комиссии заведующий ДОУ в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
49 (сорок девять) листов
Заведующий МДОУ «Детский сад № 49»
Круп / Г.В. Крупенникова
« 46 » апреля 2025 г

