

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому развитию детей № 111 «Сказка»

СОГЛАСОВАНО

Председатель Общего собрания
работников
МДОУ «Детский сад № 111»

Е.Б.Логинова

«29» 04 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МДОУ
«Детский сад № 111»

Н.А. Кузькина

Приказ от «29» 04 2025 г.

№ 01-09/106



Положение об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию
детей № 111 «Сказка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 111 «Сказка» (далее – Положение) является локальным нормативным актом, разработанным в целях совершенствования системы оплаты труда работников, устанавливающим порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 111 «Сказка» (далее – Организация).

1.2. 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 статьями 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

д) перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой

Петрозаводского городского округа;

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

ж) размера минимальной заработной платы;

з) настоящего Положения;

и) мнения представительного органа работников.

4. Настоящее Положение включает:

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

б) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

в) условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

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

1.3. 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 рекомендуется учитывать требования к профессиональной квалификации (наличие специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности), уставные цели организации.

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

1.5. 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 отдельно по каждой из должностей.

1.6. 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.

1.7. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Петрозаводского городского округа и доходов организации от оказания платных образовательных услуг, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда

и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000

№ 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее – Федеральный закон о минимальном размере оплаты труда), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.8. 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.

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

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

1.10. Штатное расписание Организации содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей (профессии рабочих), количество штатных единиц должностей (профессий рабочих).

1.11. Численный состав работников Организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

1.12. Должности работников должны соответствовать уставным целям Организации и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Педагогический персонал Организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности указанной организации.

Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал организации - работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Организации целей деятельности указанной организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административный персонал Организации - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности указанной организации.

1.13. 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).

1.14. 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.

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

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

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

2.6. Оклады заместителей руководителей организации, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать ниже окладов руководителей организации не менее, чем на 30 процентов.

2.7. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложениях к настоящему Положению (Приложение 1). Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) подлежат индексации.

2.8. Рекомендуется, чтобы доля расходов на оплату вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных организаций не превышала 40 процентов.

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

2.10. Работникам организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего положения.

2.11. В пределах фонда оплаты труда, исходя из ПКГ, установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за специфику профессиональной деятельности.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.12. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономической защиты работников.

2.13. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Организации не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.

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

2.15. Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.16. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента, надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

2.18. Дополнительно по решению руководителя Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу педагогическим работникам учреждения, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или присвоено почетное звание «Народный учитель», "Заслуженный учитель", «Заслуженный работник образования» СССР, РФ, РК. Работникам, имеющим другие почетные звания, персональный повышающий коэффициент применяется при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размер повышающего коэффициента – 0,10.

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

2.19. Все повышающие коэффициенты устанавливаются в соответствии с порядком установления указанных коэффициентов, утвержденным Положением «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 111».

2.20. Расчетный листок – это письменное извещение (выписка), которое должно выдаваться работнику, в том числе и совместителям, на руки при получении заработной платы

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. 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 ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.2. 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 (Приложение № 2,3).

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

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.

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

3.3. 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 заработной плате работника организации в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах:

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

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

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;

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

3.7. За особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (группах), в том числе:

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

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

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

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

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

3.9. 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.

3.10. 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.

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

3.12. 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), 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 организации 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 организации, 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.

$$Д = Рм - Рн,$$

где:

Д - размер доплаты;

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

Рн - 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, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы).

3.13. Локальным актом организации могут предусматриваться иные гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

4.1. 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 могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы (сложность, напряженность);
- 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 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.

Порядок и условия установления выплат и их размер определяется локальным нормативным актом организации и коллективным договором.

4.2. Основанием для стимулирования педагогических работников учреждения являются показатели и критерии работы, изложенные в Приложении 5, и устанавливаются в виде баллов.

4.2.1. Конкретный размер выплат стимулирующего характера педагогических работников варьируется от 0 баллов до указанного в Приложении 5 максимального размера и устанавливается, исходя из оценки деятельности работника по приведенным критериям. Размер выплат стимулирующего характера определяется путем суммирования баллов по всем критериям.

4.2.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Денежный вес одного балла устанавливается ежемесячно, исходя из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления ежемесячного размера стимулирующей части фонда оплаты труда на общую сумму баллов педагогических работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$C = C_{\text{фот}} / C_{\text{б}}$, где

C - цена одного балла;

$C_{\text{фот}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда за текущий период (месяц);

$C_{\text{б}}$ - общее количество набранных педагогическим персоналом баллов.

Для определения размера стимулирующих выплат работнику за отчетный период показатель (денежный вес балла) умножается на количество набранных баллов каждым работником.

4.2.3. В целях обеспечения общественного участия в распределении выплат стимулирующего характера для педагогических работников в Организации создается специальная открытая комиссия (далее – Комиссия), в которую входят представители администрации и педагогические работники.

4.2.4. Состав Комиссии избирается открытым голосованием на собрании трудового коллектива. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива.

4.2.5. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов при условии присутствия не менее половины членов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос. Решения Комиссии оформляются протоколом.

4.2.6. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников, проводить собеседования в целях уточнения данных по материалам, представленным в Комиссию.

4.2.7. Заседание комиссии может быть инициировано председателем комиссии.

4.2.8. В полномочия Комиссии входят:

- а) анализ представленных в Комиссию документов по оценке качества труда педагогических работников (оценочный лист и документы, подтверждающие достоверность указанных сведений о качестве труда);
- б) расчет оценочных баллов (весовой коэффициент на усмотрение Организации) по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Приложении 2;
- в) составление итогового протокола по итогам заседания Комиссии.

4.2.9. Оценочные листы с документами, подтверждающими выполнение показателей по критериям выплат стимулирующего характера, передаются в Комиссию не позднее 20 числа ежемесячно.

4.2.10. Педагогическим работникам, не представшим оценочные листы с документами, подтверждающими выполнение показателей по критериям выплат стимулирующего характера, в срок, указанный в пункте 4.2.9 выплаты стимулирующего характера не начисляются.

4.2.11. Отмена выплат стимулирующего характера может производиться по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины (наложение взыскания);
- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей;
- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности;
- невыполнение или несвоевременное выполнение приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- отказ от участия в мероприятиях, проводимых Организацией;
- наличие травм воспитанников;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников;
- небрежное отношение к имуществу работодателя;
- отсутствие средств стимулирующего фонда и/или экономии фонда заработной платы.

4.2.12. Педагогические работники получают стимулирующие выплаты только по основной должности.

4.2.13. Выплаты стимулирующего характера не ограничиваются определенными размерами.

4.2. 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 в порядке и размерах, определенных системой оплаты труда работников организации.

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 надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников организации.

4.3. 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;

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

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.

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников организации.

4.4. Педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются организациями самостоятельно. 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.

4.5. В целях поощрения работников организации за выполненную работу системой оплаты труда работников организации может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы в пределах фонда оплаты труда.

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

Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников организации.

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

При этом рекомендуется учитывать:

4.5.1. Для педагогических работников организаций:

непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в семинарах, конференциях, проводимых организацией;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, как внутри страны, так и за ее пределами;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;

достижения в инновационной деятельности организации;

участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей

и молодежи в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

участие педагогического работника в разработке и реализации образовательных программ;

наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;

участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, воспитанников – победителей и призеров всероссийских олимпиад, конкурсов и соревнований;

участие в выполнении программы развития организации;

организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных организацией;

участие в инновационной деятельности организации;

работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;

применение в работе иностранного языка;

другие показатели и условия.

4.5.2. 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;

другие показатели и условия.

4.5.3. Для всех категорий работников (Приложение № 4):

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий; разработку и внедрение рационализаторских предложений;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

трудовой вклад работника в выполнение проводимых организацией мероприятий;

использование новых эффективных технологий в процессе работы; выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели, условия и достижения.

4.6. 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).

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при

достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности организации и утверждаются локальным нормативным актом организации, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

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

4.8. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

4.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда организации, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

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

V. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

5.1. 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».

5.2. 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 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.3. 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 IV настоящего Положения.

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

VI. Порядок извещения работников о выплате заработной платы.

6.1. Порядок извещения работников о выплате заработной платы регламентируется Положением о расчетном листке разработанным для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 111 «Сказка» (Приложение № 6). Настоящее Положение устанавливает форму, порядок выдачи и оформления расчетного листка в соответствии с действующим законодательством

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. 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.

7.2. 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 на основании письменного заявления работника.

7.3. Все выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

7.4. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Приложения

Приложение № 1

Размеры должностных окладов (окладов) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию» № 111 «Сказка»

Приложение № 2

Размер выплат за работу с вредными или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в МДОУ «Детский сад № 111»

Приложение № 3

Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которым устанавливается повышенный размер оплаты труда в МДОУ «Детский сад № 111»

Приложение № 4

Критерии эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда заместителя заведующего по ВМР, заместителя заведующего по АХР, работников, занимающих должности специалистов и служащих, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих и работников.

Приложение № 5

Критерии эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда педагогических работников

Приложение № 6

Положением о расчетном листке разработанным для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 111 «Сказка»

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию» № 111 «Сказка»

Размеры должностных окладов (окладов) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию» № 111 «Сказка»

Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н)

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
1 квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, кухонный рабочий, сторож, вахтер	5219,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
2 квалификационный уровень	Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5679,00

Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н (с изменениями на 11 декабря 2008 года))
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

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

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности
служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада	должностного
2 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	5679,00	
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	6015,00	

Должности служащих, не отнесенные к соответствующим квалификационным
уровням профессиональных квалификационных групп

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада	должностного
1.	Контрактный управляющий	9589,00	

**Работники образования (Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008
№ 216н (ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп должностей работников образования»)**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-
вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада	должностного
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6864,00	

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических
работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада	должностного
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	9450,00	
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог – психолог	10500,00	
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	11582,00	

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию» № 111 «Сказка»

Размер выплат за работу с вредными или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в МДОУ «Детский сад № 111»

Условия труда по результатам специальной оценки условий труда работника	Размер выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в % от должностного оклада работника)
1. Подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья	от 4% до 5% (в зависимости от тяжести трудового процесса) в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда
2. Подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);	от 10% до 12% (в зависимости от тяжести трудового процесса) в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию» № 111 «Сказка»

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ
с вредными условиями труда, которым устанавливается повышенный
размер оплаты труда в МДОУ «Детский сад № 111»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в учреждении

№ п/п	Наименование должности	Повышенный размер оплаты труда /процент	Основание
1.	Воспитатель (работающий с детьми до 3-х лет)	4%	Сводная ведомость результатов проведения СОУТ
2.	Младший воспитатель	5%	Сводная ведомость результатов проведения СОУТ
3.	Шеф-повар	12%	Сводная ведомость результатов проведения СОУТ
4.	Повар	12%	Сводная ведомость результатов проведения СОУТ
5.	Кухонный рабочий	12%	Сводная ведомость результатов проведения СОУТ
6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	10%	Сводная ведомость результатов проведения СОУТ

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию» № 111 «Сказка»

Критерии эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда заместителя заведующего по ВМР

Наименование выплаты (критерии)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности по итогам работы
Отсутствие или позитивное снижение предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб - количество предписаний надзорных органов за отчетный период, ед. = Ч - количество исполненных предписаний надзорных органов за отчетный период, ед. = Ч1	Доля исполненных предписаний надзорных органов за отчетный период, % Доля = $(Ч1/Ч) \times 100\%$	Отсутствие предписаний - 5 баллов более 50% - 3 балла менее 50% - 0 баллов
- количество объективных жалоб за отчетный период, ед. = Ч - количество объективных жалоб за предыдущий период, ед. = Ч1	Динамика снижения обоснованных жалоб за отчетный период, % Динамика = $100 - (Ч/Ч1) \times 100\%$	Отсутствие жалоб - 5 баллов 50% и более - 3 балла Отсутствие динамики - 0 баллов
Качество исполнения должностных обязанностей	Интенсивность и высокие результаты работы (сложность, напряжённость, повышенное качество работ)	10 баллов
	Выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения	15 баллов
	Инициатива, творчество и применение в работе современных передовых форм и методов организации труда	10 баллов
	Активное участие в подготовке и проведении открытых мероприятий различного уровня (международного, российского, республиканского, муниципального)	10 баллов
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения		

Открытость образовательного учреждения	Полнота наполнения сайта учреждения, официальной страницы в социальных сетях, платформы учебного профиля VK Мессенджер и информационно-коммуникационную образовательную платформу «Сферум» в соответствии с действующим законодательством и локальными актами учреждения	4 балла
	Регулярность наполнения сайта учреждения, официальной страницы в социальных сетях, платформы учебного профиля VK Мессенджер и информационно-коммуникационную образовательную платформу «Сферум» в соответствии с действующим законодательством и локальными актами учреждения	4 балла
Работа в системе «Электронный детский сад»	Поддерживание актуальной информации, своевременное отчисление и зачисление детей, внесение изменений в данные детей и учреждения	15 баллов
Участие в комиссии по распределению стимулирующих выплат	Анализ предоставленных в комиссию документов, расчет оценочных баллов, составление итогового протокола	2 баллов
Работа без больничных листов в течение года	Отсутствие больничных листов в течение года - 2 балла. Наличие больничных листов в течение года - 0 баллов.	0-2 баллов

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителя заведующего по ВМР

№	Критерии	Количество баллов
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка работников МДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима в помещениях и на территории ДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
3.	Нарушение инструкции об охране жизни и здоровья детей	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
4.	Наличия случая травматизма с воспитанником в детском саду (составлен акт)	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 20%
5.	Нарушение Правил охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, нашедшее отражение в административных актах.	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
6.	Не соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников Организации	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%

7.	Нарушение установленных сроков сдачи отчетности всех видов и форм	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
8.	Невыполнение мероприятий плана годового, месячного без уважительной причины	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
9.	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%

Критерии эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда заместителя заведующего по АХР

Наименование выплаты (критерии)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности по итогам работы
Отсутствие или позитивное снижение предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб - количество предписаний надзорных органов за отчетный период, ед. = Ч - количество исполненных предписаний надзорных органов за отчетный период, ед. = Ч1	Доля исполненных предписаний надзорных органов за отчетный период, % Доля = $(Ч1/Ч) \times 100\%$	Отсутствие предписаний - 5 баллов более 50% - 3 балла менее 50% - 0 баллов
- количество объективных жалоб за отчетный период, ед. = Ч - количество объективных жалоб за предыдущий период, ед. - Ч1	Динамика снижения обоснованных жалоб за отчетный период, % Динамика = $100 - (Ч/Ч1) \times 100\%$	Отсутствие жалоб - 5 баллов 50% и более - 3 балла Отсутствие динамики - 0 баллов
Качество исполнения должностных обязанностей	Интенсивность и высокие результаты работы (сложность, напряжённость, повышенное качество работ)	10 баллов
	Выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения	15 баллов
	Инициатива, творчество и применение в работе современных передовых форм и методов организации труда	10 баллов
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	Активное участие в подготовке и проведении открытых мероприятий различного уровня (международного, • российского, республиканского, муниципального)	10 баллов

Работа без больничных листов в течение года	Отсутствие больничных листов в течение года - 2 балла. Наличие больничных листов в течение года - 0 баллов.	0-2 баллов
---	--	------------

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителя заведующего по АХР

№	Критерии	Количество баллов
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка работников МДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима в помещениях и на территории ДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
3.	Нарушение инструкции об охране жизни и здоровья детей	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
5.	Нарушение Правил охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, нашедшее отражение в административных актах.	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
6.	Не соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников Организации	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
7.	Нарушение установленных сроков сдачи отчетности всех видов и форм	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
9.	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%

Критерии эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих и работников.

№ п/п	Показатели оценки	Индикаторы качества и результативности работы	Показатели и критерии оценки эффективности и деятельности по итогам работы
1	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	Образцовое состояние, подведомственных помещений и оборудования в соответствии с требованиями СанПиН)	5 баллов
2	Выполнение работы при замещении временно отсутствующего работника	- От 1 до 3 дней - От 3 до 5 дней - Свыше 5 дней	1 балл 2 балла 3 балла
3	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	- при наличии показателей ✓ выполнение работ по благоустройству	5 баллов

		✓ территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.	
4	Соблюдение норм здорового образа жизни:	• Отсутствие больничных листов	5 баллов
5	Личное участие в общественных мероприятиях ДОУ, общественная активность	• Участие в работе творческих групп, комиссий, органов самоуправления и т.п. • Участие в субботниках, уборке помещений или благоустройстве участка: ✓ В рабочие часы ✓ В выходные или праздничные дни	2 балла 1 балл 3 балла
6	Дополнительная подготовка к творческим мероприятиям. направленная на сплочение коллектива	• при наличии показателей	3 балла

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих и работников

№	Критерии	Количество баллов
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка работников МДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
2.	Нарушение инструкции об охране жизни и здоровья детей	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
3.	Наличия случая травматизма с воспитанником в детском саду (составлен акт)	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
4.	Нарушение Правил охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, нашедшее отражение в административных актах.	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
5.	Не соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников Организации	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
6.	Нарушение установленных сроков сдачи отчетности всех видов и форм	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
7.	Несоблюдении нормативно-правовых требований	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
8.	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию» № 111 «Сказка»

Критерии эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда старшего воспитателя

Наименование выплаты (критерии)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
1. Выплаты за сложность и напряженность			
Открытость образовательного учреждения	Полнота наполнения сайта учреждения, официальной страницы в социальной сетях, платформы учебного профиля VK Мессенджер и информационно-коммуникационную образовательную платформу «Сферум» в соответствии с действующим законодательством и локальными актами учреждения	4 балла, 0- не работала	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Регулярность наполнения сайта учреждения, официальной страницы в социальной сетях, платформы учебного профиля VK Мессенджер и информационно-коммуникационную образовательную платформу «Сферум» в соответствии с действующим законодательством и локальными актами учреждения	4 балла, 0- не работала	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Работа в системе «Электронный детский сад»	Поддерживание актуальной информации, своевременное отчисление и зачисление детей, внесение изменений в данные детей и учреждения	15 баллов, 0- не работала	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Участие в комиссии по распределению стимулирующих выплат	Анализ предоставленных в комиссию документов, расчет оценочных баллов, составление итогового протокола	2 баллов, 0 – не участвовала	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Психолого-педагогическое обследование детей	Ранняя диагностика нарушений познавательной деятельности детей	5 баллов, 0 баллов – не	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

		участвовала	
Составление характеристик	По запросам третьих лиц Отсутствие характеристик	1 баллов (за каждую) 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ	Количество выполненных важных и ответственных работ, выходящих за рамки рабочего времени Отсутствие работ	2 баллов (за каждое) 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Составление анкет	По плану, по запросу Отсутствие анкет	1 баллов (за каждую) 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Анализ результатов анкетирования	Подведение итогов анкетирования Отсутствие анкетирования	1 баллов (за каждое) 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Своевременное и качественное предоставление материалов (отчётов)	Перечень предоставляемой статистической отчетности за отчетный период. Анализ работы по итогам года, аналитические справки по тематической проверке и другое Отсутствие отчетов	2 баллов 5 баллов (за каждое) 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Работа без больничных листов в течение года	Отсутствие больничных листов в течение года - 2 балла. Наличие больничных листов в течение года - 0 баллов.	0-2 балла	Единовременно в конце года
2. Выплаты за высокие результаты работы			
Организация открытых мероприятий в ДОУ	За проведение мероприятий на высоком уровне (за каждого педагога) Выступление из опыта работы ДОУ Муниципальном Краевом Участие отсутствует	2 балла 1 балла 3 балла 5 баллов 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Обобщение на уровне	ДОУ Муниципальном Федеральном Участие отсутствует	1 балла 3 балла 5 баллов 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

Публикации	В муниципальных изданиях	2 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	В научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	10 баллов	
	Публикации отсутствуют	0 баллов	
Результативность участия педагогов в конкурсах			
Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах (за каждого)	Муниципальный уровень	1 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Региональный уровень	3 баллов	
	Федеральный уровень	5 баллов	
	Участник	1 баллов	
	Лауреат	2 баллов	
	Победитель	3 баллов	
	Участие в конкурсе на ГРАНТ	15 баллов	
	Участие отсутствует	0 баллов	
Методическая и образовательная работа			
Разнообразие форм методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов	Подготовка к проведению районных мероприятий на базе ДОУ	7 балл	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Мероприятия отсутствуют	0 баллов	
	Организация и проведение плановых мероприятий внутри ДОУ	2 балл	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Мероприятия отсутствуют	0 баллов	
	Индивидуальное консультирование, оказание методической помощи педагогам за весь период	2 балла	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Мероприятия отсутствуют	0 баллов	
Инновационная деятельность	Работа в творческих группах	3 балл	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Мероприятие отсутствует	0 баллов	
	Разработка программы развития ДОУ	10 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Не участие в разработке	0 баллов	
	Разработка образовательной программы ДОУ	15 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Не участие в разработке	0 баллов	

	Разработка и реализация: -совместных со специалистами авторских программ; -технологий, методик направленных на развитие ДОУ; -совместных со специалистами творческих, социальных проектов; -участие в экспериментальной работе; - систематическое использование педагогами современных образовательных технологий; - освоение и внедрение в ДОУ ФГОС ДО; -разработка локальных актов для ДОУ Не разработано и реализовано	15 баллов 10 баллов 5 баллов 5 баллов 2 баллов 2 баллов 2 баллов (за каждый) 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Реализация дополнительных образовательных программ на внебюджетной основе	- количество детей, охваченных дополнительными образовательными программами на внебюджетной основе в организации педагога, ед. (В) - среднесписочный состав детей в организации за отчетный период, ед. (В1) Доля детей, получающих дополнительные услуги на внебюджетной основе, % Доля = $(В/В1) \times 100\%$	40% и более – 6 баллов Менее 40% - 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Реализация в организации национальных проектов	Участие организации в национальных проектах	10 баллов – наличие участия 0-баллов – отсутствие участия	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Применение цифровых образовательных ресурсов (ЦОР)	Создание презентаций средний уровень Создание презентаций высокий уровень Создание видео клипов и видео фильмов Не создано	2 баллов 4 баллов 5 баллов 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Проведение открытых мероприятий	На высоком уровне На среднем уровне Отсутствуют мероприятия	7 баллов 3 баллов 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Повышение педагогической компетенции	- Сформированное портфолио старшего воспитателя, в соответствии с критериями по аттестации; - Аттестация педагогов – за каждого; -Работа с молодыми педагогами (за каждого	20 баллов 5 баллов (за каждого педагога) 5 баллов (за каждого	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

	педагога); -Работа экспертов - каждое участие; -Участие в подготовке мероприятий (выставка, конкурс, семинар и др.)	педагога) 2 баллов (за каждое участие) 2 баллов	
Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	По итогам реализации программы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников уровень заболеваемости детей ОРВИ и гриппом ниже 20%	2 балла – ниже 20% 0 баллов – выше 20%	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Инновационная деятельность образовательной организации (трансляция)	Присвоение организации статуса базовой, стажировочной площадки, ресурсного центра на региональном и городском уровне	8 баллов – на региональном уровне 4 баллов - на городском уровне 0 баллов – отсутствие статуса	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Результативность личного участия в профессиональных конкурсах и конкурсах методических разработок (результат х уровень)	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень Участник Лауреат Победитель -участие в интернет конкурсах (накопление материала в ДОУ) Участие отсутствует	2 баллов 5 баллов 7 баллов 1 баллов 2 баллов 3 баллов 3 баллов 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Развитие кадрового потенциала	Количество привлеченных и закрепленных молодых специалистов со стажем работы до 5 лет, чел	2 балла –1 специалист 0 баллов - нет	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Современные формы сотрудничества с семьями воспитанников	-Организация работы с родителями (по плану) – протоколы родительских собраний и комитетов; -Положительные отзывы родителей (за одно мероприятие) -Проведение семинаров-практикумов, круглых столов, заседаний родительского клуба, нетрадиционных тематических собраний, совместных мероприятий родителей с детьми, где родители не зрители, а участники; -Оформление оригинальных	3 баллов 2 баллов 5 баллов 2 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

	буклетов, обновление информации в уголке для родителей; -Партнерство родителей и педагогов при организации образовательного процесса (проектная деятельность, акции, другие долгосрочные мероприятия, имеющие документальное подтверждение) Мероприятия отсутствуют	10 баллов	
Награждения	Наличие отраслевых званий и знаков отличия, грамота Министерства образования и спорта и других ведомств	0 баллов 2 баллов	Единовременно по факту получения
Активность и результативность в работе в социуме	Заключение договоров, взаимосвязь с другими организациями, организация мероприятий и приглашение гостей, поздравление на дому ветеранов, инвалидов	3 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда старшего воспитателя

№	Критерии	Количество баллов
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка работников МДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима в помещениях и на территории ДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
3.	Нарушение инструкции об охране жизни и здоровья детей	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
4.	Наличия случая травматизма с воспитанником в детском саду (составлен акт)	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 20%
5.	Нарушение Правил охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, нашедшее отражение в административных актах.	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
6.	Не соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников Организации	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
7.	Нарушение установленных сроков сдачи отчетности всех видов и форм	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
8.	Невыполнение мероприятий плана годового, месячного без уважительной причины	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
9.	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%

**Критерии эффективности деятельности для расчета выплат
стимулирующей части оплаты труда
воспитателя**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
1. Уровень качества профессиональной деятельности			
Самообразование	Участие в методических объединениях, конференциях, мероприятиях, конкурсах.	Выступление, обмен опыта, проведение мастер-класса и т.д.: 4 балла- Муниципальный уровень; 3 балла-уровень ДОУ; 2 балла – участник (слушатель) вне рабочее время личное присутствие с представлением информации на педагогическом часе; 0,5 балла - участник (слушатель) вне рабочее время дистанционно не более трёх мероприятий в месяц) Не участвовал – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы в месяц)
Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	Участие в работе эко совета, комитета внимания, различных творческих групп, комиссий и т.д.	3 балла-Муниципальный уровень; 1-2 балла – уровень ДОУ. Не участвовала – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы в месяц)
Участие педагога в культурном досуге	Участие в утреннике на другой группе	1 балл – если смена совпадает с проведением мероприятия; 2 балла-уровень ДОУ(за каждую исполненную роль) вне рабочее время. Не участвовал – 0 баллов	
Развитие творческих способностей воспитанников (участие в конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и т.д.)	За личное участие и подготовку детей-победителей и призёров конкурсов, фестивалей, соревнований и т.д	Участие в фестивалях, квестах и т.д. (без соревновательного компонента). 4 балла-Региональный уровень; 3 балла-Муниципальный уровень; 2 балла - уровень ДОУ; Не участвовал – 0 баллов Победитель и призёры: 5 баллов- Региональный уровень; 4 балла – Муниципальный уровень; 3 балла – уровень ДОУ.	Ежемесячно (по итогам работы в месяц)

Вклад в решение кадровой проблемы	Работа в две смены на закреплённой группе; Работа в две смены на незакреплённой группе.	0,5 балла х на кол-во смен; 1 балл х на кол-во смен Не работал – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Наличие благодарственных писем, грамот.	Получение грамот, благодарственных писем: Уровень ДОУ- Муниципальный уровень- Региональный уровень- Российский уровень-	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	Единовременно по факту получения
Работа с родителями	Отсутствие задолженности по родительской плате	4 балла – отсутствие задолженности 0 баллов – наличие задолженности	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников (досуги с участием родителей, мастер-классы, открытые занятия и т.д.)	2 балла – за каждое мероприятие, проводимое с родителями; 0 баллов – их отсутствие.	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

2. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС

Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе.	Презентация опыта работы в электронном виде.	1 балл	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Названия публикаций и в каких СМИ.	4 балла	
	Подготовка и участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения.	до 10 баллов 0 баллов -не участвовал	
Реализация дополнительных проектов	Разработка и реализация проектов, социально значимых акций: -подбор литературы, выставки работ, оформление проекта и т.д.- -отчётная документация по проекту -	1 балл 2 балла 3 балла	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

	-представление проекта	0 баллов – их отсутствие	
Ведение документации группы	паспорт группы; журнал здоровья; протоколы родительских собраний; диагностические материалы и др.	0,5 за каждый документ	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
3. Эффективность образовательной, воспитательной, методической, организационной деятельности			
Выполнение муниципального задания Посещаемость	Пример: Количество рабочих дней в месяце -21. Норма детей в группе – 20 (15 чел-ясли). Вычисляем норму детодней: $21 \times 20 = 420$. Выполнено детодней по факту -380 (смотрим по табелю). Расчёт %выполнения. Составляем пропорцию: $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$	5 балла – посещаемость 100%.	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Заболеваемость	Пример: Количество дней, пропущенных по болезни детьми -39. Количество рабочих дней в месяце -21. Кол-во детодней: $21 \times 27 = 567$. Составляем пропорцию: $\frac{39 \times 100\%}{567} = 6,9\%$	5 баллов – 0% заболеваемости 2 балла-до 5%	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Посещаемость (превышение плановой наполняемости групп)	Превышение плановой наполняемости групп (15, 20)	1 балл – за каждые 5% перевыполнения плана	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Специфика работы в группе раннего возраста	Адаптация (сентябрь – октябрь) Работа во второй группе раннего возраста Работа с детьми ОВЗ	3 балла до 3 баллов до 2 баллов 0 - баллов не работал на группе	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

Участие педагога в общественной жизни	Участие в общественных мероприятиях муниципального уровня; участие в общественной жизни ДОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.); участие в развлечениях в ДОУ	от 1 до 3 баллов 0 - баллов не участвовал	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
---------------------------------------	---	--	--

ти по

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда воспитателя

№	Критерии	Количество баллов
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка работников МДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима в помещениях и на территории ДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
3.	Нарушение инструкции об охране жизни и здоровья детей	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
4.	Наличия случая травматизма с воспитанником в детском саду (составлен акт)	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
5.	Нарушение Правил охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, нашедшее отражение в административных актах.	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
6.	Не соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
7.	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%

ости

11»

50%

42

**Критерии эффективности деятельности для расчета выплат
стимулирующей части оплаты труда
музыкального руководителя**

Показатель	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (балл)	Периодичность
Интенсивность и высокие результаты работы	Реализация национальных проектов по профилю своей деятельности (участие в национальных проектах)	10 баллов - наличие участия 0 баллов – отсутствие участия	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	1. Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях (личная подготовка воспитанников)	уровень учреждения - 1 балл муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень - 3 балла федеральный уровень - 4 балла не участвовала – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	2. Организация взаимодействия с педагогами по вопросам воспитательно-образовательной работы. (Указать вид взаимодействия, дату)	Высокий уровень – 3 балла Средний уровень – 2 балла Не взаимодействовала – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	3. Выступление, обмен опытом, проведение мастер-класса и т.д.	Выступление на ПС, ПЧ, МО на уровне ДОУ – 3 баллов Участие в работе творческой группы – 2 баллов Выступление на муниципальном уровне – 4 баллов Не участвовала – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	4. Обобщение и распространение педагогического опыта. (Указать дату, тему мероприятия/публикации).	Презентация опыта работы в электронном виде: -уровень ДОУ – 2 балла -муниципальный уровень – 3 балла Названия публикаций и в каких СМИ – 4	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

	балла Подготовка и участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения – 4 балла Не участвовала – 0 баллов	
5. Самообразование	Муниципальный уровень - 4 балла Уровень ДОУ – 3 балла Участник (слушатель) вне рабочее время личное присутствие с представлением информации на педагогическом часе – 2 балла Участник (слушатель) вне рабочее время дистанционно (не более трёх мероприятий в месяц) - 0,5 балла Не участвовала – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
6. Особый вклад в развитие учреждения	Уровень ДОУ – 2 балла Городской уровень – 3 балла Региональный уровень -4 балла Федеральный уровень – 5 баллов Не участвовала – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
7. Количество сопровождений детей на выездных мероприятиях за пределы детского сада за рамками своего рабочего времени	Каждое сопровождение детей на выездных мероприятиях за пределы детского сада – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

ти по

СТИ

111»

3.

Лова

8. Участие в инновационной деятельности ДОУ	Федеральный уровень - 3 балла Региональный уровень – 2 балла Не участвует -0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
9. Количество выполненных важных и ответственных работ, выходящих за рамки рабочего времени	Каждое выполненное ответственное поручение – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
10. Дополнительные баллы: выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (изготовление декораций, пошив костюмов, украшение залов, работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	Каждое выполненное ответственное поручение – 3 балла Не выполняла – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
11. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников: - досуги, мастер-классы, открытые занятия - конкурс - родительские собрания	За каждое мероприятие 5 баллов Не участвовала – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Наличие благодарственных писем, грамот. (получение грамот, благодарственных писем: Муниципальный	1-3 балла	Единовременно по факту получения

по

ости

№ 111»

Е.Б.

да

И. М. Лобова

Качество выполняемых работ	уровень - 1 балл Региональный уровень - 2 балла Российский уровень - 3 балла)		
	1. Образцовое содержание костюмов, пособий, атрибутов, музыкального зала	3- балла Наличие замечаний - 0	Единоновременно в конце года
	2. Взаимодействие с родителями: отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие замечаний - 2 балла Наличие замечаний - 0	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	3. Работа без больничных листов в течение года	Отсутствие больничных листов в течение года - 2 балла. Наличие больничных листов в течение года - 0 баллов.	Единоновременно в конце года
	4. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказываемой услуги	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) на качество предоставляемой услуги (опрос), %.	90% и более - 5 баллов менее 90% - 0 баллов

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда музыкального руководителя

	Критерии	Количество баллов
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка работников МДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима в помещениях и на территории ДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
3.	Нарушение инструкции об охране жизни и здоровья детей	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
4.	Наличия случая травматизма с воспитанником в детском саду (составлен акт)	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%

5.	Нарушение Правил охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, нашедшее отражение в административных актах.	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
6.	Не соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников Организации	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
7.	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%

Критерии эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда инструктора по физической культуре

Показатель	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (балл)	Периодичность
1. Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.Самообразование	Участие в методических объединениях, конференциях, мероприятиях, конкурсах	Выступление, обмен опыта, проведение мастер-класса и т.д.: 4 балла- Муниципальный уровень; 3 балла- уровень ДООУ; 2 балла – участник (слушатель) вне рабочее время личное присутствие с представлением информации на педагогическом часе; 0,5 балла - участник (слушатель) вне рабочее время дистанционно (не более трёх мероприятий в месяц) Не участвовала – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.2.Работа с педагогами	Систематическое взаимодействие с педагогическими работниками ДООУ, проведение консультаций, мастер – классов, семинаров – практикумов	Проводила -2 балла Не проводила – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.3.Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	Участие в работе эко совета, комитета внимания, различных творческих групп, комиссий и т.д. Участие в утреннике на другой группе	3 балла - муниципальный уровень; 2 балла – уровень ДООУ. 0 – не участвовала 1 балл –если смена совпадает с проведением мероприятия; 2 балла-уровень ДООУ (за каждую исполненную роль) вне рабочее время. 0 - баллов не участвовала	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

1.4. Развитие творческих способностей воспитанников (участие в конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и т.д.)	За личное участие и подготовку детей-победителей и призёров конкурсов, фестивалей, соревнований и т.д.	Участие в фестивалях, квестах и т.д. (без соревновательного компонента). 4 балла-Региональный уровень; 3 балла-Муниципальный уровень; 2 балла - уровень ДОУ; Не участвовала – 0 баллов Победитель и призёры: 5 баллов- Региональный уровень; 4 балла – Муниципальный уровень; 3 балла – уровень ДОУ	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.5. Вклад в решение кадровой проблемы	Работа на группе.	3 - баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.6. Наличие благодарственных писем, грамот.	Получение грамот, благодарственных писем: Уровень ДОУ Муниципальный уровень Региональный уровень Российский уровень	 1 балл 2 балла 3 балла 4 балла.	Единовременно по факту получения
1.7. Работа с родителями	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников (досуги с участием родителей, мастер-классы, открытые занятия и т.д.)	2 балла – за каждое мероприятие, проводимое с родителями; 0 баллов – их отсутствие.	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.8. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе.	Презентация опыта работы в электронном виде. Названия публикаций и в каких СМИ. Подготовка и участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения. Не участвовала	1 балл 4 балла. 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.9. Реализация дополнительных проектов	Разработка и реализация проектов, социально значимых акций: -подбор литературы, выставки работ, оформление проекта и т.д. -отчётная документация по проекту - представление проекта Не участвовала	1 балл 2 балла 3 балла 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

1.10.Дополнительные баллы: выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	Изготовление декораций, пошив костюмов, украшение залов, работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д	3 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Количество сопровождений детей на выездных мероприятиях за пределы детского сада за рамками своего рабочего времени	Каждое сопровождение детей на выездных мероприятиях за пределы детского сада	2 балла	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Не участвовала	0 баллов	
2. Уровень качества профессиональной деятельности			
2.1.Качество выполняемых работ	1. Взаимодействие с родителями: отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие замечаний – 2 балла Наличие замечаний - 0	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказываемой услуги	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) на качество предоставляемой услуги (опрос), %.	90% и более - 5 баллов менее 90% - 0 баллов
	3.Работа без больничных листов в течение года	Отсутствие больничных листов в течение года – 2 балла. Наличие больничных листов в течение года - 0 баллов.	Единовременно в конце года
	4.Отсутствие детского травматизма	0 баллов - травматизм зафиксирован 2 балла - отсутствие травматизма	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	5. Выполнение санитарно – гигиенического режима, отсутствие замечаний по ТБ, ОТ, ПБ	2 балла — отсутствие нарушения 0 баллов – при наличии нарушений	Единовременно в конце года

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда инструктора по физической культуре

№	Критерии	Количество баллов
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка работников МДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима в помещениях и на территории ДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
3.	Нарушение инструкции об охране жизни и здоровья детей	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
4.	Наличия случая травматизма с воспитанником в детском саду (составлен акт)	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
5.	Нарушение Правил охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, нашедшее отражение в административных актах.	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
6.	Не соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников Организации	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
7.	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%

**Критерии эффективности деятельности для расчета выплат
стимулирующей части оплаты труда
педагога-психолога**

Показатель	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (балл)	Периодичность Размер выплат
1. Уровень качества профессиональной деятельности			
1.1. Самообразование	Участие в методических объединениях, конференциях, мероприятиях, конкурсах.	Выступление, обмен опыта, проведение мастер-класса и т.д.: 4 балла- Муниципальный уровень; 3 балла- уровень ДОУ; 2 балла – участник (слушатель) вне рабочее время личное присутствие с представлением информации на педагогическом часе; 0,5 балла - участник (слушатель) вне рабочее время дистанционно (не более трёх мероприятий в месяц) 0 баллов – не участвовала	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.2. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности Участие педагога в культурном досуге ДОУ.	Участие в работе эко совета, комитета внимания, различных творческих групп, комиссий и т.д. Участие в утреннике на группе	3 балла-Муниципальный уровень; 2 балла – уровень ДОУ 1 балл –если смена совпадает с проведением мероприятия; 0 баллов - не участвовала 2 балла-уровень ДОУ(за каждую исполненную роль) вне рабочее время. 0 баллов - не участвовала	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.3. Вклад в решение кадровой проблемы	Работа на группе Не работала	3 баллов 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

ги по

ости

111»

Б.

6606

1.4.Наличие благодарственных писем, грамот.	Получение грамот, благодарственных писем: Уровень ДОУ Муниципальный уровень Региональный уровень Российский уровень	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла.	Единовременно по факту получения
1.5.Работа с родителями	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников (досуги с участием родителей, мастер-классы, открытые занятия и т.д.)	2 балла – за каждое мероприятие, проводимое с родителями; Не проводилось - 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.6.Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказываемой услуги	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) на качество предоставляемой услуги (опрос), %.	90% и более - 5 баллов менее 90% - 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.7.Количество сопровождений детей на выездных мероприятиях за пределы детского сада за рамками своего рабочего времени	Каждое сопровождение детей на выездных мероприятиях за пределы детского сада Не участвовала	2 балла 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.8.Количество выполненных важных и ответственных работ, выходящих за рамки рабочего времени	Каждое выполненное ответственное поручение Не участвовала	2 балла 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.9.Работа без больничных листов в течение года	Отсутствие больничных листов в течение года - 2 балла. Наличие больничных листов в течение года - 0 баллов.	0-2 балла	Единовременно в конце года
1.10.Дополнительные баллы: выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	изготовление декораций, пошив костюмов, украшение залов, работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д	3 баллов Не участвовала – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
2. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС			
2.1.Инновационная деятельность специалиста по профилю своей	Трансляция опыта специалиста в статусе базовой,	10 баллов – на региональном уровне 8 баллов - на городском	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

ельности	стажировочной площадки, ресурсного центра, проектной деятельности на региональном или городском уровне	уровне 0 баллов – отсутствие деятельности	
еализация ональных проектов по илию своей ельности	Участие педагога (группы) в национальных проектах	15 баллов – наличие участия 0 баллов – отсутствие участия	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
тематическое использование образовательном процессе.	Презентация опыта работы в электронном виде. Названия публикаций и в каких СМИ. Подготовка и участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения. Не участвовала	1 балл 4 балла. 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
еализация программ и ктов, направленных на ализацию детей: чество мероприятий видуальной программы ождения одарённого ка, реализованных огом за отчётный од, ед. Доля реализации ой индивидуальной аммы сопровождения ённого ребёнка за ный период, % 100% - лов менее 100% - 0 ов (И) - количество нированных риятий видуальной программы ождения одарённого ка, за отчётный од, ед. (И1)	Доля реализации каждой индивидуальной программы сопровождения одарённого ребёнка за отчетный период, %	100% - 7 баллов менее 100% - 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
еализация программ и стов, направленных на ализацию детей: чество мероприятий видуальной программы ождения ребёнка с иченными ожностями здоровья, зованных педагогом за ный период, ед. (О) - чество нированных риятий видуальной программы ождения ребёнка с иченными ожностями здоровья, за	Доля реализации каждой индивидуальной программы сопровождения ребёнка с ограниченными возможностями здоровья за отчетный период, % Доля = $(O/O1) \times 100\%$	100% - 7 баллов менее 100% - 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

и по

ости

»

№ 111»

Е.Б.

Льбова

отчётный период, ед. (О1)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда педагога-психолога

образ

№	Критерии	Количество баллов
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка работников МДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима в помещениях и на территории ДОУ	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
3.	Нарушение инструкции об охране жизни и здоровья детей	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
4.	Наличия случая травматизма с воспитанником в детском саду (составлен акт)	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
5.	Нарушение Правил охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, нашедшее отражение в административных актах.	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%
6.	Не соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников Организации	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 50%
7.	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию» № 111 «Сказка»

СОГЛАСОВАНО

Председатель Общего собрания
работников
МДОУ «Детский сад № 111»

Е.Б. Логинова

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего МДОУ
«Детский сад № 111»
от « 29 » 2015 года
№ 1

Н.А. Кузькина



**Положение о расчетном листке
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому
развитию детей № 111 «Сказка»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о расчетном листке разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 111 «Сказка» (далее - МДОУ). Настоящее Положение устанавливает форму, порядок выдачи и оформления расчетного листка в соответствии с действующим законодательством:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) гл. 10 ст. 57; гл. 18, ст. 111-112; гл. 21 ст. 133-147, ст. 152-155; гл. 52 ст. 33, ст. 129, ст. 136.
- ст. 138 ТК РФ, п. 5.27 КоАП РФ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

1.3. Настоящее Положение согласовывается и принимается Общим собранием работников МДОУ, утверждается приказом заведующего МДОУ и является обязательным для исполнения всеми работниками, имеющими доступ к персональным данным сотрудников.

1.4. Изменения и дополнения к Положению принимаются, согласовываются в соответствии с п.

1.3. настоящего Положения.

1.5. Данное Положение действует до принятия новой редакции.

2. ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. Заработная плата (оплата труда) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (ст. 129 ТК РФ). В нее включаются:

- фиксированный размер оплаты труда (тарифная ставка, должностной оклад, базовый должностной оклад);

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), материальная помощь.

2.2. Расчетный листок — это письменное извещение (выписка), которое должно выдаваться работнику, в том числе и совместителям, на руки при получении заработной платы.

3. ПОРЯДОК ИЗВЕЩЕНИЯ РАБОТНИКОВ О ВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Расчетным листком работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, о размерах и об основаниях всех произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Главная функция расчетного листка - известить работника обо всех начислениях и удержаниях.

3.2. МУ «ЦБ № 2» детских садов г. Петрозаводска (далее - бухгалтерия) при начислении заработной платы должна оформлять каждому работнику, в том числе и совместителям, расчетный листок. Расчетный листок формируется с использованием электронных программных продуктов по унифицированной форме (приложение 1).

3.3. Расчетные листки выдаются всем работникам ГБДОУ под их личную подпись. При выплате отпускных отдельно от заработной платы расчетный листок не выдается. При следующей выдаче заработной платы сумма отпускных указывается в расчетном листке.

3.4. Выдача расчетных листков является обязанностью работодателя. Для выдачи расчетных листков в ГБДОУ приказом заведующего может быть назначено лицо, ответственное за своевременность выдачи расчетного листка всем работникам ГБДОУ.

3.5. Работодатель или сотрудник, назначенный для исполнения обязанности по выдаче расчетных листков, официально утвержденным в ГБДОУ порядком, допускается к обработке персональных данных и несет личную ответственность за сохранение конфиденциальности данной информации.

3.6. Расчетные листки выдаются сотрудникам в день окончательного расчета по заработной плате, который установлен Правилами внутреннего распорядка, Положением об оплате труда и другими локальными актами МДОУ - с 5-го по 10-ое число месяца, следующего за расчетным, работодателем или лично сотрудником, назначенным для исполнения этой обязанности, за текущий расчетный период. Расчетный листок сотруднику выдается под личную подпись.

3.7. После получения расчетного листка каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных.

4. ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

4.1. Рассчитывается сумма общего заработка за текущий расчетный период.

4.2. Рассчитывается оплата отпуска (если предоставлен отпуск).

4.3. Рассчитывается оплата листка нетрудоспособности (если предоставлялся).

4.4. Рассчитывается компенсация за неиспользованный отпуск (компенсации при увольнении).

4.5. Рассчитывается выходное пособие (если оно положено сотруднику при увольнении на основании ТК РФ).

4.6. Рассчитывается денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы (если выплата не была сделана в установленный срок).

4.7. Рассчитывается и производится удержание налога на доходы физических лиц (НДФЛ).

4.8. Рассчитывается сумма прочих удержаний (профсоюзных взносов, алиментов).

4.9. Рассчитывается общая сумма прочих удержаний (включающая в себя все виды

удержаний, внеплановые выплаты, аванс).

4.10. Вычитается общая сумма удержаний из суммы общего заработка для расчета суммы заработной платы к выплате сотруднику.

4.11. Распечатывается расчетный листок и готовится платежное банковское поручение на перечисление заработной платы на личный счет сотрудника.

ности по

5. ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

5.1. Форма расчетного листка для работников может включать в себя следующую информацию:

- за какой месяц выдается расчетный листок;
- наименование организации;
- должность работника;
- табельный номер работника;
- ФИО работника;
- отработанный период: фонд рабочего времени - дни и часы;
- оплаченный период за дни и часы;
- должностной оклад;
- постоянные надбавки (при их наличии);
- надбавки за особые условия труда (при их наличии);
- премии (ежемесячные и единовременные);
- выходное пособие (если сотрудник уволен по сокращению численности или штата);
- денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы;
- компенсация за неиспользованный отпуск (компенсации при увольнении);
- оплата отпуска (если предоставлен отпуск);
- оплата листка нетрудоспособности (при предъявлении);
- единовременные выплаты к отпуску;
- доведение до МРОТ;
- материальные помощи;
- компенсация за несвоевременную выплату заработка;
- основания и размер удержаний;
- сумма к выдаче работнику.

о
д
ности
ка»

№ 111»

а Е.Б.

5.2. Для сотрудников, которые работают по внутреннему совместительству или по внутреннему совмещению, виды выплат прописываются отдельно.

5.3. Если заработная плата работников предусматривает много составных частей (надбавки доплата, премиальные, стимулирующие, оплата отпуска и т.п.), то они все должны прописываться в листке отдельными строками.

5.4. Наименование начислений и удержаний указаны в приложении 2 к настоящему Положению о расчетном листке МДОУ.

Приложения

Приложение № 1

Форма расчетного листка

Приложение № 2

Наименование начислений

Льбова

Форма расчетного листка

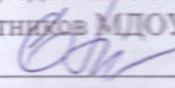
Организация: РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА ФИО								
Организация:				К				
Подразделение:				выплате:				
				Должность:				
				Оклад				
				(тариф):				
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					Удержано:			
						Выплачено:		
Долг предприятия на начало					Долг предприятия на конец			
Общий облагаемый доход:								
Вычетов на детей:								

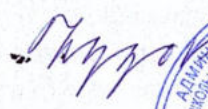
Наименование начисления	Наименование удержаний
Договор (паботы, услуги)	Удержание по исполнительному документу
Компенсация за задержку зарплаты	Профсоюзные взносы
Пособие на погребение сотруднику	Питание
Больничный	НДФЛ
Больничный за счет работодателя	
Больничный при травме на производстве	
Вакцинация	Выплата
Выплата за вредность	
Выплата за интенсивность	
Выслуга лет	
Выходное пособие	
Государственные обязанности без сохранения оплаты	
Диспансеризация	
Донорские дни	
Доплата до МРОТ	
Доплата до МРОТ (часы)	
Доплата за работу в ночное время	
Исполнение воинских обязанностей, в том числе медицинское освидетельствование	
Исполнение обязанностей отсутствующего работника	
Командировка	
Компенсация отпуска	
Компенсация отпуска (взаимозаменяемость)	

Компенсация отпуска (работающим в РКС)
Курсы
Материальная помощь
Материальная помощь ЦБ
Надбавка за интенсивность
Надбавка за интенсивность за исполнение обязанностей
Надбавка за сверхконтингент
Оклад
Оклад (часы)
Оплата времени кормления ребенка
Оплата дней ухода за детьми-инвалидами
Оплата по среднему (легкий труд)
Оплата работы в праздничные и выходные дни
Оплата сверхурочных часов
Отпуск
Отпуск за взаимозаменяемость
Отпуск за ненормированный рабочий день
Отпуск за свой счет
Отпуск по беременности и родам
Отпуск пострадавшим в аварии на ЧАЭС
Отпуск работающим в РКС
Отпуск учебный
Отпуск учебный без оплаты
Отсутствие по болезни
Отсутствие по невыясненной причине
Персональный коэффициент
Персональный коэффициент (доля ставки)
Персональный коэффициент (разовый)
Персональный коэффициент (часы)
Платные услуги
Повышающий коэффициент за категорию
Повышающий коэффициент за специфику
Пособие по уходу за ребенком до полутора лет
Премия за работу с детьми ОБЗ
Премия Руководителя
Премия Сотрудника ЦБ
Премия сотрудников
Приостановка работы без оплаты (отстранение)
Прогол
Районный коэффициент
Северная надбавка
Совмещение
Совмещение постоянное
Фиксированная доплата

Сумма

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
художественно-эстетическому развитию детей № 111 «Сказка»

СОГЛАСОВАНО
Председатель Общего собрания
работников МДОУ «Детский сад № 111»
 Е.Б. Логинова

 УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МДОУ «Детский сад № 111»
от « 29 » 09 2024 года № 21-09/106


СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

между работодателем и работниками

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому развитию детей № 111 «Сказка»
(МДОУ «Детский сад № 111»)

1. Общие положения

- 1.1. Соглашение по охране труда между работодателем и работниками МДОУ «Детский сад № 111» правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в учреждении.
- 1.2. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.
- 1.3. Данное соглашения вступает в силу с момента его утверждения, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию сторон

2. Обязательства администрации:

- 2.1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ.
- 2.2. Своевременно проводит обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.
- 2.3. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды и средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы.
- 2.4. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.
- 2.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда работников.
- 2.6. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 2.7. Обеспечивает работу и надлежащее содержание санитарно-бытового помещения.
- 2.8. Контролирует выполнение к 01 октября текущего года всех запланированных мероприятий по подготовке к работе в зимнее время.
- 2.9. Обеспечивает соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу отопительной и вентиляционной систем, а также системы противопожарной сигнализации.
- 2.10. Контролирует порядок на территории учреждения.
- 2.11. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования
- 2.12. Работодатель обязуется предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый

отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ) (Приложение № 3).

3. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются:

- 3.1. Выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ "Об образовании", Уставом МДОУ «Детский сад № 111», Трудовым кодексом РФ, Правилами Внутреннего трудового распорядка.
- 3.2. Соблюдать самолично требования охраны труда, санитарной гигиены.
- 3.3. Выполнять свои должностные обязанности по охране труда.
- 3.4. Обеспечивать соблюдение санитарных правил в учреждении.
- 3.5. Обеспечивать контроль поведения воспитанников на экскурсиях, при проведении различных мероприятий с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.
- 3.6. Оказывать помощь администрации при проведении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.
- 3.7. При не выполнении работниками МДОУ «Детский сад № 111» своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.
- 3.8. При не выполнении администрацией МДОУ «Детский сад № 111» своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники имеют право обжаловать бездействия администрации у учредителя.
- 3.9. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников (специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты).
- 3.10. Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания работодателем и представителем Общего собрания работников, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с Общим собранием работников.
- 3.11. Контроль выполнения Соглашения осуществляется непосредственно заведующим МДОУ «Детский сад № 111» и представителем Общего собрания работников. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить представителю Общего собрания работников всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

3. План мероприятий соглашения по охране труда

- 3.1. МДОУ «Детский сад № 111» совместно с работниками заключили настоящее соглашение в том, что работодатель обязуется выполнить мероприятия по охране труда (приложение № 1).
- 3.2. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников (специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты) (приложение № 2).

Приложения

Приложение № 1

План мероприятий по улучшению условий охраны труда в МДОУ «Детский сад № 111»

Приложение № 2

Нормы бесплатной выдачи работникам МДОУ «Детский сад № 111» средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) и в зависимости от идентифицированных опасностей

Приложение № 3

Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск

К. СТ. ТВ.) с, ие це его При и в м и цкой, овие ствия, бств, д. право, ственно а. дении Ф "Об : (К РФ) ытатм

Приложение № 1
к Соглашению по охране труда

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому развитию детей № 111 «Сказка»

СОГЛАСОВАНО
Председатель Общего собрания работников
МДОУ
«Детский сад № 111»
Е.Е. Логина

УТВЕРЖДЕНО
Принятым решением
МДОУ «Детский сад № 111»
М.А. Кузнецова
от «29» 04 2016 года № 1/29/16

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА В
МДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 111»

№№ п/п	Наименование мероприятий	Нормативное обоснование	Срок исполнения	Ответственные исполнители
1	2	3	3	4
1	Проведение специальной оценки условий труда, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.	Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ	По мере истечения срока	Специалист по охране труда
2	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"	В течение года	Заместитель заведующего по АХР



52

3	Обучение по охране труда руководителей и специалистов во внешнем Учебном центре	Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников»	По мере необходимости	Специалист по охране труда
4	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ	В течение года	Специалист по охране труда, заместитель заведующего по АХР
5	Приобретение и выдача смывающих и обезвреживающих средств	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 23.11.2017) "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств	В течение года	Заместитель заведующего по АХР
6.	Обеспечение работников специальной спецодеждой обувью	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 года № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», Статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации	Один раз в год и по мере необходимости	Заместитель заведующего по АХР
7.	Обеспечение работников индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками)	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 года № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», Статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации	В течение года по мере необходимости	Заместитель заведующего по АХР
8.	Организация обучения работающих в Учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала	Приказ МЧС России от 18 ноября 2021 г. № 806 "Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности"	В течение года	Заместитель заведующего по АХР

9.	Наличие аптечек в зданиях Учреждения для оказания доврачебной медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Министерства здравоохранения РФ	Приказ Министерства здравоохранения РФ от 15.12.2020 года № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам»	В течение года	Заместитель заведующего по АХР
10.	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, бытовых помещениях, кабинетах, местах массового перехода в соответствии с требованиями СанПиН	СанПиН 2.2.1/2.1.1.1076-01 «Гигиенические требования к освещению в жилых и общественных зданиях и территориях», СанПиН 2.2.1/2.1.1.1378-03 «Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий».	В течение года	Заместитель заведующего по АХР
11.	Замена и утилизация люминисцентных ламп	Постановление Правительства РФ от 28 декабря 2020 г. N 2314 "Об утверждении Правил обращения с отходами производства и потребления в части осветительных устройств, электрических ламп, ненадлежащие сбор, накопление, использование, обезвреживание, транспортирование и размещение которых может повлечь причинение вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям и окружающей среде"	В течение года	Заместитель заведующего по АХР
12.	Проведение мероприятий по подготовке здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях	Государственный комитет РФ по строительству и жилищно-коммунальному комплексу Постановление от 27.09.2003 года № 170 «Об утверждении правил и норм технической эксплуатации жилищного фонда»	Два раза в год	Заместитель заведующего по АХР

Приложение № 2-к Соглашению по охране труда

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 111 «Сказка»

СОГЛАСОВАНО

Председатель Общего собрания работников
МДОУ «Детский сад № 111»

Е.Б. Логинова



Нормы бесплатной выдачи работникам МДОУ «Детский сад № 111» средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) и в зависимости от идентифицированных опасностей

№ п/п	Наименование профессии (должности) и/или идентифицированных опасностей	Тип СИЗ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на один год	Основание выдачи СИЗ
1.	Повар, шеф-повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	2 шт.	Пункт 3593 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	2 шт.	
2.	Кухонный рабочий	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	Пункт 1776 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	

Одежда

- Костюм для защиты от механических

1 шт.

Пункт 4030 Единых типовых норм, правил по

3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	- Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) - Пальто, полу пальто, плащ для защиты от воды	1 шт. 1 шт. на 2 года	Пункт 4030 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
4.	Уборщик служебных помещений	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 шт.	Пункт 4932 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2шт.	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Одежда специальная защитная	- Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) - Пальто, полу пальто, плащ для защиты от воды	1 шт. 1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 шт.	
5.	Дворник (уборщик территории)	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2шт.	Пункт 4933 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Одежда специальная защитная	- Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) - Пальто, полу пальто, плащ для защиты от воды	1 шт. 1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 шт.	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2шт.	
6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	Пункт 4031 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв.
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
7.	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Пункт 1511 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
8.	Младший воспитатель	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Пункт 3677 Единых типовых норм, правил по охране труда, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 шт.	

Согласно п. 3.1.9.СП 2.4.3648-20 Воспитатели и помощники воспитателя обеспечиваются санитарной одеждой из расчета не менее 2 комплектов на 1 человека. У помощника воспитателя дополнительно должны быть: фартук, колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи, фартук для мытья посуды и отдельный халат для уборки помещений (Санитарная одежда не относится к средствам индивидуальной защиты).

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ с вредными условиями труда,
которым устанавливается дополнительный отпуск**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в учреждении

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Основание
1.	Шеф-повар	7	Сводная ведомость результатов проведения СОУТ
2.	Повар	7	Сводная ведомость результатов проведения СОУТ
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7	Сводная ведомость результатов проведения СОУТ