



**Управление труда и занятости  
Республики Карелия**

185035, г. Петрозаводск, ул. Кирова, д.25  
Тел./факс: (814-2) 44-58-40  
E-mail: [utz@work.gov10.ru](mailto:utz@work.gov10.ru)  
WEB-сайт: [work.gov.karelia.ru](http://work.gov.karelia.ru)  
ОКПО 20393378, ОГРН 1171001011499,  
ИНН/КПП 1001330677/100101001

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

[skazka111@sampo.ru](mailto:skazka111@sampo.ru)

30.04.2026 № 2830/14.1-11/УТЗ-и

на № 88 от 29.04.2026г

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
об уведомительной регистрации дополнительного соглашения № 1 к  
коллективному договору**

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации и положениями Административного регламента предоставления Управлением труда и занятости Республики Карелия государственной услуги по осуществлению уведомительной регистрации коллективных договоров, заключенных в Республике Карелия, утвержденного приказом Управления труда и занятости Республики Карелия от 10.10.2025г. № 306/УТЗ-П, Управление труда и занятости Республики Карелия сообщает, что дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 111 «Сказка»

зарегистрировано 29 апреля 2026 года

регистрационный номер 92/2026

При уведомительной регистрации дополнительного соглашения № 1 к коллективному договору условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлено.

Необходимо указать дату вступления в силу дополнительного соглашения к коллективному договору с направлением данной информации в адрес Управления труда и занятости Республики Карелия.

Заместитель Начальника Управления

Н.Н. Кушнерова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 1C4FC36148C315B3F87E2BEBBD31FE39  
Владелец Кушнерова Наталья Николаевна  
Действителен с 11.04.2025 по 05.07.2026

Исполнитель: Михеева Татьяна Владимировна, 8-814-2-44-56-12 (583)

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

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
на 2025 – 2028 годы**

Представитель работодателя - руководитель  
(заведующий)



Кузькина Н.А./

"27" апреля 2026 года



Представитель работников  
Председатель Общего собрания  
работников МДОУ «Детский сад № 111»



/Лубакова А.М./

"27" апреля 2026 года

Принято на Общем собрании работников МДОУ «Детский сад № 111»  
Протокол от «09» апреля 2026 г. № 1

Дополнительное соглашение к Коллективному договору на 2025 – 2028 годы прошло  
уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационной № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 111 «Сказка» (сокращенное наименование – МДОУ «Детский сад № 111») (далее по тексту – Учреждение), в лице заведующего Кузькиной Натальи Александровны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники, в лице их представителя – председателя Общего собрания работников Лубаковой Анны Михайловны (далее Уполномоченный представитель), с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору на 2025 – 2028 годы о нижеследующем:

1. В пункте 1.10 Коллективного договора слова «с учетом мнения представительного органа трудового коллектива» заменить словами «по согласованию с представительным органом трудового коллектива».
2. В пунктах 5.1.1 и 5.1.5 Коллективного договора слова «с учетом мнения представительного органа трудового коллектива» заменить словами «по согласованию с представительным органом трудового коллектива»
3. Пункт 4.2.1. Коллективного договора изменить и читать в следующей редакции:

«При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст. 179 ТК РФ):

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации».

4. Пункт 5.2.2. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных

дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ)».

5. Часть первую пункта 5.2.6. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ)».

6. Пункт 6.13. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)».

7. Пункт 6.15. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)».

8. Часть вторую пункта 1.7. Положения об оплате труда работников изложить в следующей редакции:

«Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)».

9. Пункт 3.12. Положения об оплате труда работников изложить в следующей редакции:

«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, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

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

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

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$$Д = Рм - Рн,$$

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, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы».

10. Часть первую пункта 5.1.10. Правил внутреннего трудового распорядка дополнить словами «включая компенсационные и стимулирующие выплаты».

11. Часть первую пункта 9.2. Положения о суммированном учете рабочего времени по должности сторож дополнить словами «включая компенсационные и стимулирующие выплаты».

12. Пункт 5.2.5. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«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. Данный день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период».

13. Пункт 8.1. Положения о суммированном учете рабочего времени по должности сторож изложить в следующей редакции:

«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. Данный день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период».

14. Пункт 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19 Положения об оплате труда работников исключить.

15. Пункт 4.3. Положения об оплате труда работников изложить в следующей редакции: «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 – 10%.

б) за наличие квалификационной категории установленной по результатам аттестации:

- при наличии высшей квалификационной категории - 20%;

- при наличии первой квалификационной категории – 15%;

за наличие почетного звания с наименованием «заслуженный», ученой степени, ученого звания – 10%.

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 не установлен системой оплаты труда работников организации.

16. Пункт 4.4. Положения об оплате труда работников исключить.

17. Пункт 4.5. Положения об оплате труда работников изложить в следующей редакции:

«В целях поощрения работников организации за выполненную работу системой оплаты труда работников организации 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, виды премий, периоды выплат премий и условия ее выплаты определены в Приложении к Положению об оплате труда работников организации.

При этом учитывается:»

18. Приложение 2 пункта 3.2. Положения об оплате труда работников изложить в следующей редакции:

**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	В соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда  Воспитатель (работающий с детьми до 3-х лет) – 4%;  Младший воспитатель – 5%
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);	В соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда  Шеф-повар – 12%;  Повар – 12%;  Кухонный рабочий – 12%;  Машинист по стирке и ремонту спецодежды – 10%.

19. В пунктах 2.6, 2.10 Коллективного договора исключить слова «существенные», «существенных».

20. В пункте 5.2.3 Коллективного договора слова «коллективным договором могут устанавливаться» заменить словами «устанавливаются».

21. В пункте 5.2.6 Коллективного договора исключить наименование должности «руководитель (заведующий)».

22. Пункт 5.2.6 коллективного договора после слов «утверждается руководителем» дополнить словами «по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа».

23. В пункте 6.8 коллективного договора слова «10 и 25 числа каждого месяца» заменить словами «25 числа текущего месяца - заработная плата за первую половину месяца и 10 числа месяца, следующего за отчетным - заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет)».

24. В пункте 6.18 коллективного договора и пункте 5.2.8 Правил внутреннего трудового распорядка слово «преподавательской» заменить словом «педагогической».

25. В пункте 1.1 Правил внутреннего трудового распорядка исключить ссылку на постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

26. В пункте 2.1.7 Правил внутреннего трудового распорядка исключить слова «либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС)».

27. В пункте 2.1.9 Правил внутреннего трудового распорядка слова «Пенсионного фонда Российской Федерации» заменить словами «фонда Пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

28. Пункты 2.1.14, 2.1.15 Правил внутреннего трудового распорядка дополнить словами «(за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)».
29. Пункт 2.1.16 Правил внутреннего трудового распорядка после слов «в трудовую книжку» дополнить словами «и (или) в сведения о трудовой деятельности у данного работодателя», слова «работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку» заменить словами «работодатель знакомит владельца».
30. Пункт 2.3.4 Правил внутреннего трудового распорядка после слов «в трудовую книжку» дополнить словами «и (или) в сведения о трудовой деятельности у данного работодателя».
31. В пунктах 2.3.9, 4.6.13 и 4.6.14 Правил внутреннего трудового распорядка, в пункте 4 Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда исключить слова «(обследование)», «(обследований)».
32. В пункте 2.4.15 Правил внутреннего трудового распорядка исключить слова «в личной карточке и», а также дополнить пункт словами «(за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась)».
33. В пункте 4.7.4 Правил внутреннего трудового распорядка после слов «трудовой книжки», «внесения в трудовую книжку» дополнить словами «и (или) сведений о трудовой деятельности у данного работодателя», «и (или) в сведения о трудовой деятельности у данного работодателя».
34. В пункте 4.7.5 Правил внутреннего трудового распорядка исключить слова «коллективным договором».
35. В пункте 5.2.11 Правил внутреннего трудового распорядка слова «выборного органа первичной профсоюзной организации» заменить словами «с учетом мнения представительного органа работников».
36. В подпункте шестом пункта 5.2.20 Правил внутреннего трудового распорядка слова «коллективным договором могут устанавливаться» заменить словом «устанавливаются».
37. В пункте 6.9 Правил внутреннего трудового распорядка и пункте 3.8 Положения об оплате труда установить конкретные размеры выплат за каждый час работы в ночное время.
38. Пункт 7.3 Правил внутреннего трудового распорядка дополнить словами «(за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)».
39. В пункте 1.2 Положения об оплате труда исключить слова «мнения представительного органа работников».
40. В пункте 1.3 Положения об оплате труда слова «При этом рекомендуется учитывать» заменить словами «При этом учитываются».
41. В пункте 1.9 Положения об оплате труда слова «рекомендуется направлять» заменить словами «направляется».
42. В пункте 2.6 Положения об оплате труда слова «рекомендуется устанавливать» заменить словом «устанавливаются».
43. В пункте 2.7 Положения об оплате труда исключить слово «минимальные».
44. В пункте 2.8 Положения об оплате труда исключить слова «рекомендуется, чтобы», слова «не превышала» заменить словами «не превышает».
45. В подпункте «а» пункта 3.3 Положения об оплате труда слова «15 процентов» заменить коэффициентом «1,15».
46. В пункте 4.2.11 Положения об оплате труда и пунктах 2.1, 2.2 Соглашения по охране труда исключить слова «техники безопасности».
47. Дополнить раздел 7 Гарантии и компенсации Коллективного договора пунктом 7.8. «Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста»: - преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста (ст. 179 ТК РФ);

- предоставление предпенсионерам отпусков без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) до 14 календарных дней в году;

- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ФЗ от 03.10.2018 года № 353-ФЗ).

48. Дополнить раздел 7 Гарантии и компенсации Коллективного договора пунктом 7.9. «В целях достижения устойчивого развития науки и образования и повышения потенциала Работников до 35 лет (далее – молодой работник), путем расширения их возможностей для эффективной самореализации Стороны пришли к соглашению осуществлять следующие меры поддержки молодых работников:

7.9.1. Работодатель обязуется:

– создавать условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодых Работников, развития потенциала молодых Работников и его использования в интересах инновационного развития Работодателя;

– вовлекать молодых Работников в корпоративную жизнь Работодателя, практику и информировать их о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечения поддержки научной, творческой и предпринимательской активности;

– формировать целостную систему поддержки молодых Работников, обладающих лидерскими навыками, инициативой и талантами;

– содействовать организации общественно значимых мероприятий в сфере молодежной политики;

– рассматривать вопросы о внедрении наставничества путем закрепления опытного Работника – наставника (куратора) за молодым Работником в первый год его работы у Работодателя;

– способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых работников.

49. Дополнить пункт 7.3. Коллективного договора абзацем следующего содержания:

«При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ). Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие ими диспансерное обследование в день (дни) освобождения от работы».

50. В приложение 4 пункта 4.5.3. Положения по оплате труда работников внести изменения и изложить в следующей редакции:

- Исключить критерии эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда заместителя заведующего по ВМР

- Исключить критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителя заведующего по ВМР

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

№ п/п	Наименование выплаты (критерии)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности по итогам работы	Периодичность
1.	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	По итогам работы за год в пределах фонда оплаты труда
2.	- 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	По итогам работы за год в пределах фонда оплаты труда
3.	Качество исполнения должностных обязанностей	Интенсивность и высокие результаты работы (сложность, напряжённость, повышенное качество работ)	10 баллов	По итогам работы за год в пределах фонда оплаты труда
4.		Инициатива, творчество и применение в работе современных передовых форм и методов организации труда	10 баллов	По итогам работы за год в пределах фонда оплаты труда
5.	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	По итогам работы за год в пределах фонда оплаты труда

**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 деятельности по итогам работы	Периодичность
1.	Качество выполняемых работ	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников, бережное отношение к материальным ценностям, экономия энергоресурсов	5 баллов	По итогам работы за год в пределах фонда оплаты труда
2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие нарушений норм охраны труда и техники безопасности.	5 баллов	По итогам работы за год в пределах фонда оплаты труда
3.	Работа в особых условиях	Работа в более сложных и напряженных условиях	5 баллов	По итогам работы за год в пределах фонда оплаты труда
4.	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, территории; Участие в проведении	2 балла  1 балл  3 балла	По итогам работы за год в пределах фонда оплаты труда

		ремонтных работ.		
5.	Дополнительная подготовка к творческим мероприятиям. направленная на сплочение коллектива	при наличии показателей	3 балла	По итогам работы за год в пределах фонда оплаты труда

**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%

51. Приложение 5 пункта 4.2.1. Положения по оплате труда работников изложить в следующей редакции:

**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	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, 0- не работала	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Работа в МАХ – Российском кроссплатформенном сервисе мгновенного обмена информацией.	4 балла, 0- не работала	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Работа на платформе «Диалог Про»	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 участвовала	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Составление характеристик	По запросам третьих лиц	1 баллов (за каждую)	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Отсутствие характеристик	0 баллов	
Привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ	Количество выполненных важных и ответственных работ.	1 баллов (за каждое)	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Отсутствие работ	0 баллов	
Своевременное и качественное предоставление материалов (отчётов)	Перечень предоставляемой статистической отчетности за отчетный период.	2 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Анализ работы по итогам года, аналитические справки по тематической проверке и другое	5 баллов (за каждое)	
	Отсутствие отчетов	0 баллов	
2. Выплаты за высокие результаты работы			

Организация открытых мероприятий в ДОУ	За проведение мероприятий на высоком уровне (за каждого педагога)	2 балла	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Выступление из опыта работы ДОУ	1 балла	
	Муниципальном Краевом	3 балла 5 баллов	
	Участие отсутствует	0 баллов	
Обобщение на уровне	ДОУ	1 балла	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	Муниципальном	3 балла	
	Федеральном	5 баллов	
	Участие отсутствует	0 баллов	
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	
<b>3. Результативность участия педагогов в конкурсах</b>			
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	
<b>4. Методическая и образовательная работа</b>			
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	

	<p>Разработка и реализация:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-совместных со специалистами авторских программ;</li> <li>-технологий, методик направленных на развитие ДОУ;</li> <li>-совместных со специалистами творческих, социальных проектов;</li> <li>-участие в экспериментальной работе;</li> <li>- систематическое использование педагогами современных образовательных технологий;</li> <li>- освоение и внедрение в ДОУ ФГОС ДО;</li> <li>-разработка локальных актов для ДОУ</li> </ul> <p>Не разработано и реализовано</p>	<p>15 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>2 баллов</p> <p>2 баллов</p> <p>2 баллов (за каждый)</p> <p>0 баллов</p>	<p>Ежемесячно (по итогам работы за месяц)</p>
<p>Применение цифровых образовательных ресурсов (ЦОР)</p>	<p>Создание презентаций средний уровень</p> <p>Создание презентаций высокий уровень</p> <p>Создание видео клипов и видео фильмов</p> <p>Не создано</p>	<p>2 баллов</p> <p>4 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>0 баллов</p>	<p>Ежемесячно (по итогам работы за месяц)</p>
<p>Проведение открытых мероприятий</p>	<p>На высоком уровне</p> <p>На среднем уровне</p> <p>Отсутствуют мероприятия</p>	<p>7 баллов</p> <p>3 баллов</p> <p>0 баллов</p>	<p>Ежемесячно (по итогам работы за месяц)</p>
<p>Повышение педагогической компетенции</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сформированное портфолио старшего воспитателя, в соответствии с критериями по аттестации;</li> <li>- Аттестация педагогов – за каждого;</li> <li>-Работа с молодыми педагогами (за каждого педагога);</li> <li>-Работа экспертов - каждое участие;</li> <li>-Участие в подготовке мероприятий (выставка, конкурс, семинар и др.)</li> </ul>	<p>20 баллов</p> <p>5 баллов (за каждого педагога)</p> <p>5 баллов (за каждого педагога)</p> <p>2 баллов (за каждое участие)</p> <p>2 баллов</p>	<p>Ежемесячно (по итогам работы за месяц)</p>
<p>Результативность личного участия в профессиональных конкурсах и конкурсах методических разработок (результат х уровень)</p>	<p>Муниципальный уровень</p> <p>Региональный уровень</p> <p>Федеральный уровень</p> <p>Участник</p> <p>Лауреат</p> <p>Победитель</p> <p>-участие в интернет конкурсах (накопление материала в ДОУ)</p> <p>Участие отсутствует</p>	<p>2 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>7 баллов</p> <p>1 баллов</p> <p>2 баллов</p> <p>3 баллов</p> <p>3 баллов</p> <p>0 баллов</p>	<p>Ежемесячно (по итогам работы за месяц)</p>

Современные формы сотрудничества с семьями воспитанников	-Организация работы с родителями (по плану) – протоколы родительских собраний и комитетов;	3 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	-Положительные отзывы родителей (за одно мероприятие)	2 баллов	
	-Проведение семинаров-практикумов, круглых столов, заседаний родительского клуба, нетрадиционных тематических собраний, совместных мероприятий родителей с детьми, где родители не зрители, а участники;	5 баллов	
	-Оформление оригинальных буклетов, обновление информации в уголке для родителей;	2 баллов	
	-Партнерство родителей и педагогов при организации образовательного процесса (проектная деятельность, акции, другие долгосрочные мероприятия, имеющие документальное подтверждение)	10 баллов	
	Мероприятия отсутствуют	0 баллов	
Награждения	Наличие отраслевых званий и знаков отличия, грамота Министерства образования и спорта и других ведомств	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**

№ п/п	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	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%

	безопасности, нашедшее отражение в административных актах.	
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
<b>1. Уровень качества профессиональной деятельности</b>			
Самообразование	Участие в методических объединениях, конференциях, мероприятиях, конкурсах.	Выступление, обмен опытом, 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 за месяц)
Интенсивность труда  Участие педагога в культурном досуге	Участие в работе эко совета, комитета внимания, различных творческих групп, комиссий и т.д.  Участие в утреннике на другой группе	3 балла-Муниципальный уровень; 1-2 балла – уровень ДОУ. Не участвовала – 0 баллов  1 балл – если смена совпадает с проведением мероприятия; 2 балла-уровень ДОУ(за каждую исполненную роль) вне рабочее время. Не участвовал – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

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 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.  Названия публикаций и в каких СМИ.  Подготовка и участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения.	1 балл  4 балла  до 10 баллов  0 баллов -не участвовал	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

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	1 балл  2 балла  3 балла 0 баллов – их отсутствие	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
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)
<b>3. Эффективность образовательной, воспитательной, методической, организационной деятельности</b>			
Выполнение муниципального задания  Посещаемость	<b>Пример:</b> Количество рабочих дней в месяце - 21. Норма детей в группе – 24 (15 чел-ясли). Вычисляем норму детодней: $21 \times 24 = 504$ . Выполнено детодней по факту -460 (смотрим по таблице). Расчёт %выполнения. Составляем пропорцию: $\frac{460 \times 100\%}{504} = 91,3\%$ .	5 балла – посещаемость 100%.	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Заболеваемость	<b>Пример:</b> Количество дней, пропущенных по болезни детьми -39. Количество рабочих дней в месяце -21. Кол-во детодней: $21 \times 24 = 504$ . Составляем пропорцию: $\frac{39 \times 100\%}{504} = 7,7\%$	5 баллов – 0% заболеваемости 2 балла-до 5%	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 в общественной жизни детского сада	Участие в общественных мероприятиях муниципального уровня; участие в общественной жизни ДОО (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.); участие в развлечениях в ДОО	Каждое выполненное мероприятие, поручение – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
--	---	--	--

**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 ДОО	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%

**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	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 балла  Подготовка и участие в мероприятиях, повышающих имидж	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

	учреждения – 4 балла Не участвовала – 0 баллов	
5. Самообразование	Выступление, обмен опытом, проведение мастер-класса и т.д.: 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. Участие в инновационной деятельности ДОУ	Федеральный уровень- 3 балла Региональный уровень – 2 балла Не участвует -0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
9. Участие в общественной жизни детского сада (изготовление декораций, пошив костюмов, украшение залов, работа в	Каждое выполненное мероприятие, поручение – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

	комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).		
	Наличие благодарственных писем, грамот. (получение грамот, благодарственных писем: Муниципальный уровень - 1 балл Региональный уровень - 2 балла Российский уровень - 3 балла)	1-3 балла	Единовременно по факту получения
Качество выполняемых работ	1. Образцовое содержание костюмов, пособий, атрибутов, музыкального зала	3- балла Наличие замечаний - 0	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
	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)

**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
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1.1. Самообразование	Участие в методических объединениях, конференциях, мероприятиях, конкурсах	Выступление, обмен опытом, 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 участвовала – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.2. Работа с педагогами	Проведение консультаций, мастер – классов, семинаров – практикумов	Проводила -2 балла Не проводила – 0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.3. Интенсивность работы	Участие в работе эко совета, комитета внимания, различных творческих групп, комиссий, участие в утреннике и т.д	2 балла — наличие 0 баллов — отсутствие	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	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

		Победитель и призёры: 5 баллов- Региональный уровень; 4 балла – Муниципальный уровень; 3 балла – уровень ДОУ	
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.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.  5 баллов  0 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
1.8.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)
1.9.Участие в общественной жизни ДОУ	Участие в работе эко совета, комитета внимания, различных творческих групп, комиссий, 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	2 балла — наличие  0 баллов — отсутствие	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
<b>2. Уровень качества профессиональной деятельности</b>			

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. отсутствие детского травматизма	0 баллов - травматизм зафиксирован 2 балла - отсутствие травматизма	ежемесячно (по итогам работы за месяц)

**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  
учителя-логопеда**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Самообразование	Участие в методических объединениях, конференциях, мероприятиях, конкурсах.	Выступление, обмен опытом, проведение мастер-класса и т.д.: 4 балла- Муниципальный уровень; 3 балла-уровень ДОУ; 2 балла – участник	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

		(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	
Работа с педагогами	Проведение консультаций, мастер – классов, семинаров – практикумов	2 балла — наличие 0 баллов — отсутствие	
Интенсивность работы	Участие в работе эко совета, комитета внимания, различных творческих групп, комиссий, участие в утреннике и т.д	2 балла — наличие 0 баллов — отсутствие	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
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 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
2. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС			
Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе.	Презентация опыта работы в электронном виде.  Названия публикаций и	1 балл  4 балла.	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

	в каких СМИ.  Подготовка и участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения.	5 баллов	
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	1 балл  2 балла  3 балла  0 баллов – их отсутствие	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Участие в общественной жизни ДОУ	Участие в работе эко совета, комитета внимания, различных творческих групп, комиссий, 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	2 балла — наличие 0 баллов — отсутствие	
Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие замечаний – 2 балла Наличие замечаний - 0	

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя-логопеда**

№	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	Лишения баллов по всем показателям за отчетный период на 100%

	безопасности, нашедшее отражение в административных актах.	
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**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
<b>1. Интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Самообразование	Участие в методических объединениях, конференциях, мероприятиях, конкурсах.	Выступление, обмен опытом, 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 за месяц)
Работа с педагогами	Проведение консультаций, мастер – классов, семинаров – практикумов	2 балла — наличие 0 баллов — отсутствие	
Интенсивность работы	Участие в работе эко совета, комитета внимания, различных творческих групп, комиссий, участие в утреннике и т.д	2 балла — наличие 0 баллов — отсутствие	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)

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 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
2. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС			
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.	1 балл  4 балла.  5 баллов	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
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	1 балл  2 балла  3 балла  0 баллов – их отсутствие	Ежемесячно (по итогам работы за месяц)
Участие в общественной жизни ДОУ	Участие в работе эко совета, комитета внимания, различных творческих групп, комиссий, изготовление	2 балла — наличие 0 баллов — отсутствие	

	декораций, пошив костюмов, украшение залов, работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДООУ и т.д		
Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие замечаний – 2 балла Наличие замечаний - 0	

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда педагога-психолога**

№	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 ДООУ	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%