

Стороны пришли к соглашению внести в коллективный договор следующие изменения:

1. Приложение № 1 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

Приложение № 1

От работодателя:

Заведующий

МДОУ «Детский сад № 38»

Перевертайло Е.В.

От работников:

Председатель Совета
трудового коллектива МДОУ
«Детский сад № 38»

Кузькина Т.Н.

Положение об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 38»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад № 38 «Румяные щечки» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждения.

2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Детский сад № 38 «Румяные щечки» (далее – организация).

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

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

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

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

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

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

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

ж) размера минимальной заработной платы;

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.

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

а) набору исполняемых трудовых функций;

б) сложности труда;

в) интенсивности труда;

г) результативности труда.

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

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

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

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

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

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

Месячная заработная плата работника (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).

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

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

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

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников

14. 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.

15. 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.

16. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю, 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 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».

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

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

19. Доля расходов на оплату вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных организаций не превышает 40 процентов.

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

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. Выплаты компенсирующего характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются настоящим Положением.

24. 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):

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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);

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

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

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

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.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам проведения социальной оценки условий труда в Учреждении.

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

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

- районный коэффициент – 1,15;

- 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.

Порядок установления, применения, размеры коэффициентов и процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

27. Выплаты компенсационного характера педагогическим работником при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

28. Доплаты за совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Все дополнительные виды работ, выполняемые за дополнительную оплату, оформляются с письменного согласия работника (заявление).

29. Доплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с

образовательным процессом, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия работника.

Работникам устанавливаются доплаты в абсолютном размере к окладу (должностному окладу) в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

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

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

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

- за приоритетность деятельности и сложность образовательной технологии;

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

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

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

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику. Ночным считается время с 22.00 часов предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня.

31. 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.

32. 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.

33. В организации осуществляется суммированный учет рабочего времени у отдельных категорий работников, определяемых Правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность учетного периода для категорий работников, по которым применяется суммированный учет, устанавливается равным квартал. Учетный период охватывает рабочее время, в том числе часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха. Суммированный учет осуществляется на основании данных

ежемесячного табеля учета рабочего времени и ведется за квартал. При суммированном учете рабочего времени оплата производится пропорционально отработанному времени.

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

35. Приказом руководителя Учреждения устанавливается доплата низкооплачиваемым категориям работников до минимального размера оплаты труда.

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.

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

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

Р_н - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, 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.

36. 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

37. 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:

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

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

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или абсолютном размере.

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

38. 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 в абсолютном размере.

39. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы рассчитывается через стоимость балла и сумму баллов, набранных конкретным работником, при различных максимальных баллах по отдельным критериям. Оценка трудового вклада коллектива работников или конкретного работника осуществляется в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными Постановлением Администрации Петрозаводского городского округа «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа и критериями оценки качества работы сотрудников МДОУ «Детский сад № 38» (Приложение № 2 к Положению об оплате труда МДОУ «Детский сад № 38»)

Ежегодно перед началом учебного года приказом руководителя МДОУ создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) с представителем трудового коллектива, администрации. Решение о включении конкретных членов

Организации в указанную комиссию принимается на общем собрании трудового коллектива. Состав комиссии утверждается приказом руководителя на учебный год на основании протокола общего собрания трудового коллектива. Председателем Комиссии является руководитель МДОУ «Детский сад № 38». Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решение Комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Комиссия:

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

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

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

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

- Решения комиссии утверждаются приказом руководителя МДОУ «Детский сад № 38».

- Размер стимулирующей выплаты работнику является коммерческой тайной работодателя.

- Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается одновременно с выплатой заработной платы работнику за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

- Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть постоянной (на учебный год), временной (на квартал, месяц), разовой (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

- Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не выплачивается в случае:

- окончание срока действия надбавки;

- снижение качества работы, за которые установлены надбавки;

- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей, приказов по Учреждению и т.д.);

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются при условии отсутствия замечаний по следующим позициям:

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

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины (своевременно начинает и заканчивает смену, своевременное оформление рабочей документации; отсутствие нарушений Устава Учреждения, инструкций охраны жизни и здоровья детей; правил норм и требований СанПиН; правил внутреннего трудового распорядка и т.д.);

- соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, детьми, родителями (отсутствуют обоснованные жалобы участников образовательного процесса на действия педагога, младшего обслуживающего персонала).

- Применение ежемесячной 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.

40. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ, выплачиваемая в целях поощрения работников, в процентном отношении к должностному окладу:

1) Размеры надбавки педагогическим работникам за наличие государственных и ведомственных наград:

-10% - при наличии почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

2) Размеры надбавки педагогическим работникам за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный»:

- 10% – при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";

- 20 % – при наличии высшей квалификационной категории;

- 15 % – при наличии первой квалификационной категории;

- 10 % - при наличии почетного звания с наименованием «заслуженный».

Надбавка к окладу в процентном отношении к должностному окладу за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник" ("педагог-методист") устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы), при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

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. 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.

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

41. 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;
- другие показатели и условия.

42. 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.

43. Для всех категорий работников:

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

44. 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).

45. 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. Вышеуказанным категориям работникам, для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат, устанавливается выплата в полном размере.

V. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

46. 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».

47. 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.

48. 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.

В целях поощрения заместителей руководителя системой оплаты труда работников Организации предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Организации устанавливаются по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации.

Применение надбавок и повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном

отношении к должностному окладу.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается заместителю руководителя Организации с целью стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя Организации, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ, выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителю руководителя Организации как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (повышающий коэффициент).

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

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

50. 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.

51. Вознаграждение по итогам годовой работы выплачивается за счет фонда заработной платы при наличии финансовых средств.

52. Выплата вознаграждений производится с учетом результатов труда работника. Вновь поступившим на работу и проработавшим в организации менее 1 года выплата производится за фактически проработанное время.

53. В круг лиц, имеющих право на получения стимулирования включаются все работники МДОУ, в том числе совместители.

54. Стимулирование может не выплачиваться:

- работникам, уволенным по собственному желанию;
- работникам, уволенным в течение года по другим основаниям;
- временным, сезонным работникам и совместителям;
- работникам, не возместившим материальный ущерб, причиненный по их вине;
- работникам, допустившим в течение года прогулы, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- работникам, имеющим в течение года не снятое дисциплинарное взыскание;
- работникам, допустившим хищение имущества МДОУ, а также другого имущества на территории и в помещениях МДОУ;
- работникам, находящимся под следствием и отбывающим исправительные работы.

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников МДОУ «Детский сад № 38»**

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб
1 уровень	Дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, кухонный рабочий, оператор стиральных машин, вахтер, уборщик служебных помещений	5 616,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб
1 уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	6 111,00

Общепромышленные должности служащих
(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н
(с изменениями на 11 декабря 2008 года).

Профессиональная квалификационная группы общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб
1 уровень	Калькулятор	5 832,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб
1 уровень	Делопроизводитель	5 832,00
2 уровень	Заведующий хозяйством	6 232,00

Работники образования

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

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности работников учебно-вспомогательного персонала, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб
1 уровень	Младший воспитатель	7 386,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб
1 уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	9 450,00
3 уровень	Воспитатель, педагог-психолог	10 500,00
4 уровень	Старший воспитатель	11 582,00

Должности, не включенные в соответствующие квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп

Должности	Размер должностного оклада, руб
Контрактный управляющий	9 589,00
Специалист по охране труда	8 423,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад № 38»

В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу системой оплаты труда может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы за определенный период при наличии материального фонда.

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
(старший воспитатель)**

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1.	Успешность воспитательно-образовательной работы	Реализация годового плана, разработка положений, конкурсов. Оформление материалов (буклеты, памятки, анкеты и др)	3 балла	Ежемесячно
2.	Организация аттестации и прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников	подготовка педагогов к аттестации, оформление документов	2 балла	По мере необходимости
3.	Обобщение опыта работы (организация мастер-классов, выступление на семинарах, конференциях; собственные методические разработки, открытые занятия, участие в конкурсах).	ОЧНО	1 балл 3 балла 4 балла 5 баллов	1 раз в месяц
		ОНЛАЙН	2 балла	2 раза в месяц
4.	Участие в инновационной деятельности	Реализация дополнительных, авторских программ, участие в рабочих, творческих группах по разработке дополнительных программ	2 балла	По мере необходимости
5.	Интенсивность и напряженность работы	Подготовка материалов к утренникам, праздникам; Участие в субботниках, ремонтах, благоустройстве территории	1 балл	Ежемесячно <i>(не более 3х)</i>
		Взаимозаменяемость	2 балла – 1 неделя	По мере необходимости
6.	Исполнение ролей на праздничных мероприятиях в ДОУ		2 балла	Согласно годовому плану
7.	Повышение профессиональной компетентности	Посещение МО, дополнительных семинаров, открытых городских занятий	2 балла	1 раз в месяц

8.	Помощь в реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников вне годового плана с привлечением более 5 семей (мастер-класс, родительское собрание, деловая игра).	1 балл	1 раз в месяц
9.	Организация и сопровождение воспитанников МДОУ в рамках дополнительного образования и оздоровления	Выезды в театры, музеи, библиотеки, школы, выставки, целевые прогулки к перекрёстку, светофору	1 балл	1 раз в месяц
10.	Организация работы для повышения авторитета и имиджа учреждения	Сотрудничество с музеями, библиотеками, школами, ГИБДД, театрами; Освещение деятельности в СМИ – ведение Паблика (не менее 3 новостей в неделю); Ведение сайта ДОУ; Работа в ЭС «БАРС»	2 балла 3 балла 4 балла 2 балла	Ежемесячно
11.	Эффективность управленческой деятельности	Ведение табелей учета рабочего времени педагогов Ежемесячные отчёты Квартальные отчёты Приём документов родителей	2 балла 2 балла 3 балла 2 балла	Ежемесячно Ежемесячно Ежеквартально Ежемесячно
12.	Отсутствие больничного листа	Отсутствие больничных листов в течение месяца При наличии больничного листа до 10 календарных дней	2 балла 1 балл	Ежемесячно
13.	Стаж педагогической деятельности	1-5 лет 5-15 лет Свыше 15 лет	1 балл 2 балла 3 балла	Ежемесячно

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
(воспитатель)**

№	Наименование выплат	Показатели и критерии оценки эффективности		Балловый коэффициент	Периодичность
1.	Выполнение плана посещений согласно муниципальному заданию	Ясли – 45%	Сад – 67%	3 балла	Ежемесячно по результатам отчета по контингенту прошедшего месяца

2.	Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы	Отсутствие задолженности по родительской плате (до 3 человек)	2 балла	Ежемесячно
3.	За эффективность работы с детьми на ясельных группах		3 балла	Ежемесячно
4.	Вклад в укрепление детско-родительского сотрудничества	Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников вне годового плана с привлечением более 5 семей (мастер-класс, родительское собрание, деловая игра)	3 балла	1 раз в месяц
		Организация досуга воспитанников	2 балла	1 раз в месяц
5.	Обобщение опыта работы (организация мастер-классов, выступление на семинарах, конференциях; собственные методические разработки, открытые занятия, педагог. конкурсы).	ОЧНО Уровень ДОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	1 балл 3 балла 4 балла 5 баллов	1 раз в месяц
		ОНЛАЙН	2 балла	2 раза в месяц
6.	Участие педагога в инновационной деятельности	Реализация дополнительных, авторских программ, участие в рабочих, творческих группах по разработке дополнительных программ	2 балла	По мере необходимости
7.	Организация и сопровождение воспитанников МДОУ в рамках дополнительного образования и оздоровления	Выезды в театры, музеи, библиотеки, школы, выставки	2 балла	1 раз в месяц
		Целевые прогулки к перекрестку, светофору в парк	1 балл	1 раз в месяц
8.	Повышение профессиональной компетентности	Посещение МО, дополнительных семинаров, открытых городских занятий	2 балла	1 раз в месяц
9.	Исполнение ролей на праздничных мероприятиях в ДОО		2 балла	Согласно годовому плану

10.	Интенсивность и напряженность работы	Подготовка материалов к утренникам, праздникам; Участие в субботниках, ремонтах, благоустройстве территории	1 балл	Ежемесячно (не более 3х)
11.	Освещение деятельности учреждения в СМИ (паблики)		1 балл	Ежемесячно
12.	Участие в творческих конкурсах с воспитанниками		1 балл	1 раз в месяц
13.	Отсутствие больничного листа	Отсутствие больничных листов в течение месяца При наличии больничного листа до 10 календарных дней	2 балла 1 балл	Ежемесячно
14.	Стаж педагогической деятельности	1-5 лет 5-15 лет Свыше 15 лет	1 балл 2 балла 3 балла	Ежемесячно

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
(музыкальный руководитель)**

№	Наименование выплат	Показатели и критерии оценки эффективности		Балловый коэффициент	Периодичность
1.	Успешность оздоровительной работы (согласно муниципальному заданию)	Ясли – 45%	Сад – 67%	3 балла	Ежемесячно по результатам отчета по контингенту прошедшего месяца
2.	Организация и проведение мероприятий (праздники, утренники, развлечения и т.п.)	Досуги, праздники, развлечения Утренники		2 балла 4 балла	1 раз в месяц Согласно годовому плану
3.	Обобщение опыта работы (организация мастер-классов, выступление на семинарах, конференциях; собственные методические разработки, открытые занятия, педагог.конкурсы).	ОЧНО Уровень ДОУ Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень		1 балл 3 балла 4 балла 5 баллов	1 раз в месяц
		ОНЛАЙН		2 балла	2 раза в месяц

4.	Участие педагога в инновационной деятельности	Реализация дополнительных, авторских программ; участие в рабочих, творческих группах по разработке дополнительных программ	2 балла	По мере необходимости
5.	Организация и сопровождение воспитанников МДОУ в рамках дополнительного образования и оздоровления	Выезды в театры, музеи, библиотеки, школы, выставки Целевые прогулки к перекрестку, светофору в парк.	1 балл	1 раз в месяц
6.	Повышение профессиональной компетентности	Посещение МО. Посещение дополнительных семинаров, открытых занятий	2 балла	1 раз в месяц
7.	Исполнение ролей на праздничных мероприятиях в ДОУ		2 балла	Согласно годовому плану
8.	Интенсивность и напряженность работы	Подготовка материалов к утренникам, праздникам; Участие в субботниках, ремонтах, благоустройстве территории	1 балл	Ежемесячно <i>(не более 3х)</i>
9.	Освещение деятельности учреждения в СМИ (паблики)		1 балл	1 раз в месяц
10.	Отсутствие больничного листа	Отсутствие больничных листов в течение месяца При наличии больничного листа до 10 календарных дней	2 балла 1 балл	Ежемесячно
11.	Стаж педагогической деятельности	1-5 лет 5-15 лет Свыше 15 лет	1 балл 2 балла 3 балла	Ежемесячно

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
(инструктор по физической культуре)**

№	Наименование выплат	Показатели и критерии оценки эффективности		Балловый коэффициент	Периодичность
1.	Успешность оздоровительной работы (согласно муниципальному заданию)	Ясли – 45%	Сад – 67%	3 балла	Ежемесячно по результатам отчета по контингенту прошедшего месяца

2.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья обучающихся и работников ДОО	Организация праздников спартакиад, дней здоровья и т.п.)	3 балла	1 раз в месяц
3.	Обобщение опыта работы (организация мастер-классов, выступление на семинарах, конференциях; собственные методические разработки, открытые занятия, педагог.конкурсы).	<p>ОЧНО</p> <p>Уровень ДОУ Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень</p> <p>ОНЛАЙН</p>	<p>1 балл 3 балла 4 балла 5 баллов</p> <p>2 балла</p>	<p>1 раз в месяц</p> <p>2 раза в месяц</p>
4.	Участие педагога в инновационной деятельности	Реализация дополнительных, авторских программ; участие в рабочих, творческих группах по разработке дополнительных программ	2 балла	По мере необходимости
5.	Организация и сопровождение воспитанников МДОУ в рамках дополнительного образования и оздоровления	Выезды в театры, музеи, библиотеки, школы, выставки Целевые прогулки к перекрестку, светофору в парк.	1 балл	1 раз в месяц
6.	Повышение профессиональной компетентности	Посещение МО; Посещение дополнительных семинаров, открытых занятий	2 балла	1 раз в месяц
7.	Исполнение ролей на праздничных мероприятиях в ДОУ		2 балла	Согласно годовому плану
8.	Интенсивность и напряженность работы	Подготовка материалов к утренникам, праздникам; Участие в субботниках, ремонтах, благоустройстве территории	1 балл	Ежемесячно <i>(не более 3х)</i>
9.	Освещение деятельности учреждения в СМИ (паблики)		1 балл	1 раз в месяц

10.	Отсутствие больничного листа	Отсутствие больничных листов в течение месяца	2 балла	Ежемесячно
		При наличии больничного листа до 10 календарных дней	1 балл	
11.	Стаж педагогической деятельности	1-5 лет	1 балл	Ежемесячно
		5-15 лет	2 балла	
		Свыше 15 лет	3 балла	

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
(педагог-психолог)**

№	Наименование выплат	Показатели и критерии оценки эффективности	Балловый коэффициент	Периодичность	
1.	Работа с детьми раннего возраста		2 балла	Ежемесячно	
2.	Психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ в общеобразовательных группах	Дети с ОВЗ по результатам прохождения ПМПК с предоставлением подтверждающего документа	3 балла	Ежемесячно	
3.	Обследование ребенка и направление на ПМПК		3 балла	По мере необходимости	
4.	Обобщение опыта работы (организация мастер-классов, выступление на семинарах, конференциях; собственные методические разработки, открытые занятия, пед.конкурсы)	ОЧНО	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	1 балл 3 балла 4 балла 5 баллов	1 раз в месяц
		ОНЛАЙН		2 балла	2 раза в месяц
5.	Участие педагога в инновационной деятельности	Реализация дополнительных, авторских программ; участие в рабочих, творческих группах по разработке дополнительных программ	2 балла	По мере необходимости	
6.	Организация и сопровождение воспитанников МДОУ в рамках дополнительного образования и оздоровления	Выезды в театры, музеи, библиотеки, школы, выставки. Целевые прогулки к перекрестку, светофору в парк.	1 балл	1 раз в месяц	

7.	Повышение профессиональной компетентности	Посещение МО. Посещение дополнительных семинаров, открытых занятий	2 балла	1 раз в месяц
8.	Исполнение ролей на праздничных мероприятиях в ДООУ		2 балла	Согласно годовому плану
9.	Интенсивность и напряженность работы	Подготовка материалов к утренникам, праздникам. Участие в субботниках, ремонтах, благоустройстве территории	1 балл	Ежемесячно <i>(не более 3х)</i>
10.	Освещение деятельности учреждения в СМИ (паблики)		1 балл	1 раз в месяц
11.	Отсутствие больничного листа	Отсутствие больничных листов в течение месяца При наличии больничного листа до 10 календарных дней	2 балла 1 балл	Ежемесячно
12.	Стаж педагогической деятельности	1-5 лет 5-15 лет Свыше 15 лет	1 балл 2 балла 3 балла	Ежемесячно

**Показатели эффективности деятельности
(заведующий хозяйством)**

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Эффективная организация работы по пожарной безопасности, электробезопасности	1 балл	по итогам года
2.	Результативность труда	Отсутствие актов и обоснованных замечаний по итогам проверок в учреждении от контролирующих органов	1 балл	ежегодно
		Организация и контроль за подготовкой и проведением ремонтных работ	1 балл	ежегодно
3.	Обеспечение охраны жизни и здоровья	Осуществление образцового содержания помещений и	1 балл	ежегодно

	воспитанников	территории ДОУ, что обеспечивает безопасность воспитанников		
4.	За эффективность и оперативность при выполнении поручений	Своевременное предоставление отчетной документации	1 балл	ежегодно
5.	Оформление документации	Своевременное заключение договоров с поставщиками и подрядными организациями	1 балл	ежегодно
6.	Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов в течение месяца При наличии больничного листа до 10 календарных дней	2 балла 1 балл	ежегодно
7.	За интенсивность и высокие результаты работы	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков, помещений МДОУ	1 балл	ежегодно
8.	Активное участие в общественной жизни Детского сада	Участие в культмассовой работе учреждения	1 балл	ежегодно

**Показатели эффективности деятельности
(младший воспитатель)**

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Балловый коэффициент	Периодичность
1.	Выполнение плана посещений согласно муниципальному заданию	Сад: 67 %	Ясли: 45 -%	2 балла	ежегодно
2.	Работа в группах раннего возраста	Постоянная работа в группах раннего возраста		3 балла	ежегодно
3.	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников	Осуществление образцового содержания группы, что обеспечивает безопасность воспитанников		1 балла	ежегодно

4.	Участие в воспитательно-образовательном процессе	Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса (помощь в организации занятий, утренников, выставок, родительских собраний)	1 балл	ежегодно
		Помощь в одевании детей групп раннего возраста перед прогулкой (младшими воспитателями других групп)	1 балл	ежегодно
5.	За эффективность и оперативность при выполнении поручений	1 смена (100%) - 1 балл Работа на 2-х группах	1 балл	ежегодно
6.	За интенсивность и высокие результаты работы	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков и помещений ДОУ	1 балл	ежегодно
7.	Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов в течение месяца	2 балла	ежегодно
		При наличии больничного листа до 10 календарных дней	1 балл	
8.	Активное участие в общественной жизни ДОУ	Участие в культмассовой работе	1 балл	ежегодно

**Показатели эффективности деятельности
(кастелянша и оператор стиральных машин)**

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1.	Обеспечение учета и сохранности материальных ценностей	Сохранность материальных ценностей	1 балл	ежегодно
2.	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников	Качественная стирка белья, соблюдение режима выдачи смены белья, отсутствие замечаний	1 балл	ежегодно
3.	Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов в течение месяца	2 балла	ежегодно

		При наличии больничного листа до 10 календарных дней	1 балл	
4.	Соблюдение требований и правил по охране труда	Отсутствие нарушений правил электробезопасности в работе с технологическим оборудованием	1 балл	ежегодно
5.	За эффективность и оперативность при выполнении поручений	Своевременность и качество выполнения	1 балл	ежегодно
		Пошив костюмов к утренникам	1 балл	
6.	За интенсивность и высокие результаты работы	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков и помещений ДОУ	1 балл	ежегодно
7.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году,	Активное участие в проводимых мероприятиях по подготовке Учреждения к новому учебному году	1 балл	ежегодно
8.	Активное участие в общественной жизни Детского сада	Участие в культмассовой работе учреждения	1 балл	ежегодно

**Показатели эффективности деятельности
(повар)**

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент	Периодичность
1.	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Обеспечение санитарно-гигиенического состояния кухни, кухонного инвентаря и оборудования.	1 балл	ежегодно
		Обеспечение своевременного и доброкачественного приготовления пищи	1 балл	ежегодно
2.	Строгое выполнение закладки по меню-требованию, обеспечение учета и сохранности продуктов на пищеблоке	Отсутствие замечаний бракеражной комиссии	1 балл	ежегодно

3.	Эффективность и оперативность при выполнении поручений	Своевременность и качество выполнения поручений	1 балл	ежегодно
4.	За интенсивность и оперативность при выполнении работы	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков и помещений ДОУ	1 балл	ежегодно
5.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	Активное участие в проводимых мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году	1 балл	ежегодно
6.	Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов в течение месяца При наличии больничного листа до 10 календарных дней	2 балла 1 балл	ежегодно
7.	Активное участие в общественной жизни ДОУ	Участие в культмассовой работе учреждения	1 балл	ежегодно

**Показатели эффективности деятельности
(кухонный рабочий)**

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент	Периодичность
1.	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Обеспечение санитарно-гигиенического состояния кухни, кухонного инвентаря и оборудования.	1 балл	ежегодно
2.	Эффективность и оперативность при выполнении поручений	Своевременность и качество выполнения поручений	1 балл	ежегодно
3.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	Активное участие в проводимых мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году	1 балл	ежегодно
4.	За интенсивность и оперативность при выполнении работы	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков и помещений ДОУ	1 балл	ежегодно

5.	Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов в течение месяца При наличии больничного листа до 10 календарных дней	2 балла 1 балл	ежегодно
6.	Активное участие в общественной жизни ДОУ	Участие в культмассовой работе учреждения	1 балл	ежегодно

**Показатели эффективности деятельности
(уборщик служебных помещений)**

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент	Периодичность
1.	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Обеспечение санитарно-гигиенического состояния убираемых помещений ДОУ	1 балл	ежегодно
2.	Эффективность и оперативность при выполнении поручений	Своевременность и качество выполнения поручений	1 балл	ежегодно
3.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	Активное участие в проводимых мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году	1 балл	ежегодно
4.	За интенсивность и оперативность при выполнении работы	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков и помещений ДОУ	1 балл	ежегодно
5.	Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов в течение месяца При наличии больничного листа до 10 календарных дней	2 балла 1 балл	ежегодно
6.	Активное участие в общественной жизни ДОУ	Участие в культмассовой работе учреждения	1 балл	ежегодно

**Показатели эффективности деятельности
(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)**

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент	Периодичность
1.	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических	Своевременность и качество выполнения работ	1 балл	ежегодно

	неполадок			
2.	Эффективность и оперативность при выполнении поручений	Своевременность и качество выполнения поручений	1 балл	ежегодно
3.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	Активное участие в проводимых мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году	1 балл	ежегодно
4.	За интенсивность и оперативность при выполнении работы	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков и помещений ДОУ	1 балл	ежегодно
5.	Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов в течение месяца При наличии больничного листа до 10 календарных дней	2 балла 1 балл	ежегодно
6.	Активное участие в общественной жизни ДОУ	Участие в культмассовой работе учреждения	1 балл	ежегодно

**Показатели эффективности деятельности
(сторож, вахтер)**

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент	Периодичность
1.	Обеспечение условий безопасности	Обеспечение постоянного контроля за состоянием близлежащих территорий, прилегающих ДОУ	1 балл	ежегодно
		Обеспечение пропускного режима и режима безопасности	1 балл	
2.	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников	Своевременность оповещения при возникновении ЧС.		ежегодно
3.	Эффективность и оперативность при выполнении поручений	Своевременность и качество выполнения поручений	1 балл	ежегодно
4.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	Активное участие в проводимых мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году	1 балл	ежегодно
5.	За интенсивность и оперативность при	Активное участие в благоустройстве, озеленении,	1 балл	ежегодно

	выполнении работы	уборке, покраске участков и помещений ДОУ		
6.	Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов в течение месяца При наличии больничного листа до 10 календарных дней	2 балла 1 балл	ежегодно
7.	Активное участие в общественной жизни ДОУ	Участие в культмассовой работе учреждения	1 балл	ежегодно

**Показатели эффективности деятельности
(кладовщик)**

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент	Периодичность
1.	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Соблюдение правил хранения продуктов и правил ведения складского хозяйства	1 балл	ежегодно
		Обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещения кладовой	1 балл	
2.	Эффективность и оперативность при выполнении поручений	Своевременность и качество выполнения поручений	1 балл	ежегодно
3.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	Активное участие в проводимых мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году	1 балл	ежегодно
4.	За интенсивность и оперативность при выполнении работы	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков и помещений ДОУ	1 балл	ежегодно
5.	Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов в течение месяца	2 балла	ежегодно
		При наличии больничного листа до 10 календарных дней	1 балл	
6.	Активное участие в общественной жизни ДОУ	Участие в культмассовой работе учреждения	1 балл	ежегодно

**Показатели эффективности деятельности
(калькулятор)**

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент	Периодичность
1.	Выполнение натуральных норм питания в ДОУ		1 балл	ежегодно
2.	Эффективность и оперативность при выполнении поручений	Своевременность и качество выполнения поручений	1 балл	ежегодно
		Своевременное предоставление плановой и отчетной документации	1 балл	
3.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	Активное участие в проводимых мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году	1 балл	ежегодно
4.	За интенсивность и оперативность при выполнении работы	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков и помещений ДОУ	1 балл	ежегодно
5.	Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов в течение месяца	2 балла	ежегодно
		При наличии больничного листа до 10 календарных дней	1 балл	
6.	Активное участие в общественной жизни ДОУ	Участие в культмассовой работе учреждения	1 балл	ежегодно

**Показатели эффективности деятельности
(делопроизводитель)**

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент	Периодичность
1.	Работа с документацией (документооборот)	Должное состояние учета и хранения документации	1 балл	ежегодно
2.	Эффективность и оперативность при выполнении поручений	Своевременность и качество выполнения поручений	1 балл	ежегодно
		Своевременное предоставление плановой и отчетной документации	1 балл	

3.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	Активное участие в проводимых мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году	1 балл	ежегодно
4.	За интенсивность и оперативность при выполнении работы	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков и помещений ДОУ	1 балл	ежегодно
5.	Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов в течение месяца При наличии больничного листа до 10 календарных дней	2 балла 1 балл	ежегодно
6.	Активное участие в общественной жизни ДОУ	Участие в культмассовой работе учреждения	1 балл	ежегодно

**Показатели эффективности деятельности
(дворник)**

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент	Периодичность
1.	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников	Своевременное обеспечение доступа к зданию ДОУ и выходам эвакуации в зимнее время, ведение работы по облагораживанию территории учреждения, обрезка кустов, покос травы	1 балл	ежегодно
2.	Эффективность и оперативность при выполнении поручений	Своевременность и качество выполнения поручений	1 балл	ежегодно
3.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	Активное участие в проводимых мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году	1 балл	ежегодно
4.	За интенсивность и оперативность при выполнении работы	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков и помещений ДОУ	1 балл	ежегодно
5.	Работа без	Отсутствие больничных	2 балла	ежегодно

	больничных листов	листов в течение месяца При наличии больничного листа до 10 календарных дней	1 балл	
6.	Активное участие в общественной жизни ДОУ	Участие в культмассовой работе учреждения	1 балл	ежегодно

2. Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

1. В пункте 1.4 Правил внутреннего трудового распорядка слова «с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива» заменить словами «по согласованию с представительным органом работников».

2. В пункте 2.1.16 Правил внутреннего трудового распорядка слова «, если иное не установлено федеральным законом» заменить словами «-шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом».

3. Пункт 2.1.20 Правил внутреннего трудового распорядка дополнить словами «за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведётся».

4. Пункты 2.1.21, 2.1.22 Правил внутреннего трудового распорядка после слов «в трудовую книжку» дополнить словами «и (или) в сведения о трудовой деятельности у данного работодателя», после слов «сведения о награждениях за успехи в работе» дополнить словами «за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведётся».

5. В пункте 2.1.23 Правил внутреннего трудового распорядка исключить слова «под роспись в его личной карточке», дополнить пункт словами «(за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведётся)».

6. В пункте 2.6.5 Правил внутреннего трудового распорядка исключить слова «в личной карточке формы Т-2 и».

7. Пункт 3.4 Правил внутреннего трудового распорядка после слов «за задержку трудовой книжки» дополнить словами «и (или) в сведений о трудовой деятельности у данного работодателя».

8. В пункте 7.5 Правил внутреннего трудового распорядка исключить слова «Аванс и».

9. В разделе 12 Правил внутреннего трудового распорядка слова «техника безопасности и производственная санитария» заменить словами «охрана труда».

10. В пункте 12.2 Правил внутреннего трудового распорядка слова «техники безопасности» заменить словами «охраны труда».

11. В разделе III «Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия» Соглашения по охране труда исключить слово «(обследований)».