

ОТ РАБОТНИКОВ:
Представитель работников
трудового коллектива
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №11»
общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением социально-
личностного развития воспитанников

Ленных Л.А.
«24» марта 2023 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Заведующий
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №11»
общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением
социально-личностного развития
воспитанников

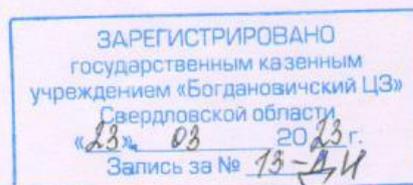
М.П. Черепкова
«24» марта 2023 г.

М.П.



Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №11» общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением социально-личностного развития воспитанников
на 2023-2026 годы

Принят на общем собрании работников,
протокол № 4 от «24» марта 2023 г.



Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 11» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением социально - личностного развития воспитанников, в лице заведующего Черепковой Марии Павловны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники учреждения, в лице представителя работников трудового коллектива Ленных Людмилы Александровны, с другой стороны, заключили настоящее Дополнительное соглашение к Коллективному договору муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением социально - личностного развития воспитанников на 2023-2026 годы о внесении следующих изменений:

1. Изложить Приложение № 2 к коллективному договору МАДОУ «Детский сад № 11» на 2023-2026 гг «Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 11» в новой редакции (Приложение № 1 к данному соглашению).

2. Изложить Приложение № 7 к коллективному договору МАДОУ «Детский сад № 11» на 2023-2026 гг «Форма расчетного листа» в новой редакции (Приложение № 2 к данному соглашению).

3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

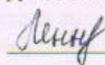
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Дополнительному соглашению № 1
от 22.03.2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 11»
на 2023-2026 гг.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 11» ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С
ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ
ВОСПИТАННИКОВ

СОГЛАСОВАНО:
представитель работников

трудового коллектива

 Ленных Л.А.
«22» марта 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:
МАДОУ «Детский сад № 11»



М.П. Черепкова

20 23г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МАДОУ «Детский сад № 11»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 11» (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников МАДОУ «Детский сад № 11» (далее- Учреждение).
2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда, 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 устанавливается на основе настоящего Положения, Коллективного договора, локальных нормативных актов, в соответствии с трудовым законодательством и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с учетом мнения совета трудового коллектива Учреждения.
3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в трудовом договоре.
Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
4. Фонд оплаты труда работников Учреждения утверждается главным распорядителем бюджетных средств (Учредителем) на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.
5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.
6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии оплаты за 1 час, в зависимости реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.
7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с 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.

9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате) рекомендуется направлять не менее 70% фонда оплаты труда Учреждения.

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

11. Штатное расписание разрабатывается руководителем Учреждением, согласовывается с Уполномоченным органом - муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» и с главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с примерными нормативами штатной численности и в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

12. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с Уставом Учреждения и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

13. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- 7) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- 8) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 9) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 10) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 11) действующего отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации.

14. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения или профессиональных стандартов;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

15. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).
- 5) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- 6) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

16. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 15 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

17. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности, чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права работников муниципальных образовательных организаций на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории, если иное не предусмотрено органом государственной власти, уполномоченным утверждать порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

18. Руководитель Учреждения:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

19. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

20. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

21. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

22. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

23. Образовательная организация в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

24. Фонд стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с настоящим Положением, после предварительного согласования с главным распорядителем бюджетных средств (учредителем).

25. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

26. Размеры окладов, ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

27. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с 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» с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.06.2016 № 755 и Министерства просвещения Российской Федерации от 13.05.2019 № 234 и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

28. Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

29. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

30. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

31. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

32. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

33. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович, утвержденным Постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович» в приложении № 3 к настоящему Положению.

34. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

35. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников. Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

36. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам установлены в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович, утвержденным Постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович» в приложении № 3 к настоящему Положению.

37. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

38. За квалификационную категорию размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, повышается в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - на 25%;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - на 20%;
- работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности, - на 10%;
- работникам (выпускникам) организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20% (сроком на два года).

39. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

40. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

41. Размеры должностных окладов служащих Учреждения установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда в приложении № 3 к настоящему Положению.

42. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

43. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

44. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих Учреждения установлены в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович,

утвержденным Постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович» в приложении № 3 настоящего Положения.

45. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

46. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в трудовом договоре, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

47. Оплата труда руководителя Учреждения и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

48. Среднемесячный уровень заработной платы руководителя Учреждения не должен превышать среднемесячный уровень заработной платы руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих функции и полномочия учредителя образовательных организаций и руководителя Уполномоченного органа по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович».

49. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения установлен главой городского округа Богданович в кратности от 1 до 4.

50. Соотношение средней заработной платы руководителя и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

51. В зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения и в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович, утвержденным Постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович» размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется как произведение установленного оклада (должностного оклада) в приложении № 3 к настоящему Положению на повышающий коэффициент.

52. Повышающий коэффициент для расчета должностного оклада руководителя Учреждения исходя из группы оплаты труда устанавливается в следующих размерах:

Тип учреждения	I группа оплаты труда	II группа оплаты труда	III группа оплаты труда	IV группа оплаты труда
Дошкольное учреждение	1,8	1,7	1,6	1,5

53. Объем деятельности Учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения Учреждения к группам по оплате труда.

К показателям для отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителя Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб Учреждения: численность работников Учреждения, количество обучающихся (детей), показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

Группа по оплате труда устанавливается в соответствии с объемными показателями деятельности образовательной организации, предусмотренной в приложении № 4 к настоящему Положению и исходя из следующей суммы баллов:

Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Дошкольные учреждения	свыше 410	от 251 до 410	от 136 до 250	до 135

54. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Уполномоченным органом по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» в соответствии с пунктом 46 настоящего Положения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящих показателях, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При определении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся по дошкольным образовательным учреждениям определяется по списочному составу на начало учебного года.

За руководителем образовательного учреждения, находящемся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

Уполномоченный орган по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций – муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа Богданович» может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной настоящими показателями.

55. Аттестация руководителей образовательных учреждений на соответствие занимаемой должности производится согласно Положению о порядке проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа Богданович, в отношении которого администрация городского округа Богданович осуществляет функции учредителя, утвержденному постановлением главы городского округа Богданович от 31.05.2020 № 671 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа Богданович, в отношении которого администрация городского округа Богданович осуществляет функции учредителя».

56. Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 25% ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Конкретный размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается в тарификации утвержденной руководителем Учреждения на календарный год.

Конкретный размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

57. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательного учреждения, осуществляется в соответствии с показателями результативности работы и критериями оценки показателей результативности деятельности руководителя Учреждения.

Для установления выплат стимулирующего характера на следующий финансовый год руководитель Учреждения предоставляет Уполномоченному органу по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций – муниципальному казенному учреждению «Управление образования городского округа Богданович» до 01 декабря текущего финансового года «Показатели результативности работы» согласно приложению № 5 настоящего Положения.

Оценка эффективности деятельности Учреждения осуществляется муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» с периодичностью не чаще одного раза в год, в результате чего распоряжением главы городского округа Богданович устанавливаются размеры ежемесячных стимулирующих выплат руководителям за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы на финансовый год.

Единовременные премиальные выплаты устанавливаются по представлению муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович» по распоряжению главы городского округа Богданович при условии отсутствия дисциплинарного взыскания, примененного к руководителю образовательного учреждения и наличии экономии фонда оплаты труда.

58. Главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

59. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах главному бухгалтеру Учреждения принимается руководителем Учреждения.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

60. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, Положением о компенсационных выплатах работникам МАДОУ «Детский сад № 11» (приложение № 1 к настоящему Положению) в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

61. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

62. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении

работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в выходные и праздничные дни).

63. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы либо в абсолютных размерах (если иное не установлено законодательством Российской Федерации). При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику исчисляются пропорционально отработанному времени.

64. При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, выплата устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выплачивается за работу во вредных условиях труда - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

65. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

66. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

67. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя, трудовым договором.

68. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

69. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора в зависимости от объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

70. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не

входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ:

- за проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- за активное внедрение инноваций;
- за создание и обогащение развивающей предметно-пространственной среды;
- за создание и обогащение микрометодкабинетов;
- за организацию и систематическое выполнение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников;
- за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество);
- реализация адаптированной основной общеобразовательной программы;
- руководителям творческих лабораторий ДОУ;
- за ведение и сопровождение официального сайта МАДОУ «Детский сад № 11»;
- за работу в творческих группах, методических комиссиях;
- за реализацию дополнительной общеобразовательной программы;
- за руководство методической комиссией;
- за выполнение функций координатора, куратора проекта;
- за работу по пропаганде безопасности дорожного движения;
- за реализацию деятельности по ранней профориентации дошкольников;
- за организацию и проведение работы по охране прав детства.
- иные особые условия труда.

Конкретный перечень доплат и размеры доплат, и порядок их установления определяются в Положении о компенсационных выплатах работникам Учреждения (приложение 1 к настоящему Положению), утвержденном руководителем Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, и принятого на общем собрании работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области и городского округа Богданович.

71. Работникам Учреждения за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и в случаях:

- 1) 10% – руководителям творческих лабораторий дошкольных образовательных организаций;
- 2) 13% – работникам дошкольных образовательных организаций за возрастные особенности воспитанников с 1 до 3 лет;
- 11% – работникам дошкольных образовательных организаций за возрастные особенности воспитанников с 3 до 5 лет;
- 10% – работникам дошкольных образовательных организаций за возрастные особенности воспитанников с 5 до 8 лет.

72. Конкретные размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам Учреждения (приложение 1 к настоящему Положению).

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

73. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

74. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

75. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, Положением о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МАДОУ «Детский сад № 11» (приложение № 2 к настоящему Положению) и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

76. Стимулирующий фонд учреждения может составлять 30% с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

77. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

73. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

78. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Положением о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МАДОУ «Детский сад № 11» и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

79. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения норм труда. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику

с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МАДОУ «Детский сад № 11», трудовым договором.

80. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МАДОУ «Детский сад № 11», трудовым договором.

81. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования для педагогических работников, а для административно-хозяйственного персонала учитывать общий стаж по специальности и основному месту работы.

82. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

83. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

84. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

- 1) при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области и муниципальными наградами;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МАДОУ «Детский сад № 11» (приложение № 2 к настоящему Положению), принятым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

85. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Глава 7. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

86 Выплата иного характера осуществляется для регулирования оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации: месячная

заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

87 К видам выплат иного характера относится доплата до МРОТ, установленного на очередной финансовый год на основании Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (редакция от 19.12.2022).

6. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора в зависимости от объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

10. Работникам Учреждения (кроме руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения (кроме руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются нормативным актом администрации городского округа Богданович.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем Учреждения на основании нормативного акта администрации городского округа Богданович.

11. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы – не менее двойного размера. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

12. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

2. Перечень компенсационных выплат работникам Учреждения.

13. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14. Педагогическим работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

14.1. Выплата районного коэффициента к заработной плате – 15%;

14.2. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – до 100%;

14.3. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) – до 100%.

Перечень выплат:

- 20% - за организацию и систематическое выполнение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников;
- 10% - за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)
- 20% - реализация адаптированной основной общеобразовательной программы;
- 20% - руководителям и специалистам психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктов;
- 10% – руководителям творческих лабораторий ДОУ;
- 20% – руководителям муниципальных ассоциаций педагогов образовательных организаций
- 20% - за ведение и сопровождение официального сайта МАДОУ «Детский сад № 11»;
- и иные особые условия труда

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работникам образовательной организации за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

13% - работникам дошкольных образовательных организаций за возрастные особенности воспитанников с 1 до 3 лет.

11% - работникам дошкольных образовательных организаций за возрастные особенности воспитанников с 3 до 5 лет.

10% - работникам дошкольных образовательных организаций за возрастные особенности воспитанников с 5 до 8 лет.

14.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100%.

Перечень выплат:

- 25% за организацию процесса аттестации педагогических работников, за информационный обмен в использовании автоматического сервиса «Аттестация педагогических работников»;
- 25% за активное внедрение инноваций, реализация инновационных технологий в соответствии с приоритетным видом деятельности;
- за проведение занятий на открытом воздухе;
- 25% за работу в творческих группах, методических комиссиях;
- 30% за реализацию дополнительной общеобразовательной программы;
- 10% создание и обогащение микрометодкабинета;
- 20% создание и обогащение развивающей предметно-пространственной среды;
- 20% за руководство методической комиссией;
- 20% за выполнение функций координатора, куратора проекта;
- 10% за работу по пропаганде безопасности дорожного движения;
- 15% за реализацию деятельности по ранней профориентации дошкольников;
- 15% за организацию и проведение работы по охране прав детства.

14.5. Выплата за работу во вредных условиях труда (в соответствии с результатами СОУТ) - 4%.

15. Руководителю структурных подразделений и административно – управленческому персоналу (главный бухгалтер, делопроизводитель, заведующий хозяйством) устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

15.1. Выплата районного коэффициента к заработной плате – 15%;

15.2. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – до 100%;

15.3. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) – до 100%.

Перечень выплат:

- 10% за ведение воинского учета;
- 15% за ведение сайта bus.gov.ru;
- 10% за работу по природопользованию и экологической безопасности;
- 15% за работу контрактного управляющего;
- 30% за работу по охране труда и технике безопасности;
- и иные особые условия труда.

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

15.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100%.

Перечень выплат:

- 20% осуществление функций начальника штаба гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, ежемесячное проведение учений по ГО и ЧС, составление планов, программ и отчетов по ГО и ЧС,
- 10% ответственный за пожарную и антитеррористическую безопасность;
- 30% за реализацию программы ХАССП;
- 10% за работу с программой «Меркурий»;
- 10% за работа с сайтом АСУ Энергоплан;
- 10% за документальное оформление, контроль и организацию вакцинации и медосмотра сотрудников

- и иные особые условия труда, согласно приказа руководителя Учреждения.
Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

16. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (младшие воспитатели) устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

16.1. Выплата районного коэффициента к заработной плате – 15%;

16.2. Выплата за работу во вредных условиях труда (в соответствии с результатами СОУТ) - 4%.

16.3. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – до 100%;

16.4. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) – до 100%. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

16.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100%.

Перечень выплат:

- 20% уборка общественного туалета;
- 20% уборка служебных помещений;
- 20% уборка лестничных пролетов, музыкального зала;
- 20% мытье и утепление окон в коридорах и в музыкальном зале;
- иные особые условия труда, согласно приказа руководителя Учреждения.

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

17. Работникам пищеблока устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

17.1. Выплата районного коэффициента к заработной плате – 15%;

17.2. Выплата за работу во вредных условиях труда (в соответствии с результатами СОУТ) - 4%.

17.3. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – до 100%;

17.4. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) – до 100%.

Перечень выплат:

- 10% санитарная обработка и прожарка тары для суточных проб, и иные особые условия труда.

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

17.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100%.

Перечень выплат:

- 15% разработка и корректировка 10-дневного меню;

- иные особые условия труда, согласно приказа руководителя Учреждения.

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

18. Работникам, обеспечивающим содержание зданий и помещений (кастелянша, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож, уборщик территории) устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

18.1. Выплата районного коэффициента к заработной плате – 15%;

18.2. Выплата за работу во вредных условиях труда (в соответствии с результатами СОУТ) - 4%.

18.3. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35%.

18.4. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – до 100%;

18.5. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) – до 100%. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

18.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100%.

Перечень выплат:

- 15% за выполнение сезонных работ по озеленению территории Учреждения.

3. Заключительные положения.

19. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

20. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

21. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ «Детский сад № 11»

Принято
на Общем собрании работников
МАДОУ «Детский сад № 11»
протокол № 4 от «21» МАРТА 2023 г

Утверждено
Заведующий МАДОУ «Детский сад № 11»
М.П. Черепкова
_____ 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих и премиальных выплатах работникам
МАДОУ «Детский сад № 11»

1. Общие положения.

1. Выплаты стимулирующего и премиального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, трудовым договором с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2. Стимулирующий фонд учреждения может составлять 30% с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего и премиального характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, которые содержат количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

2. Виды и размер стимулирующих и премиальных выплат.

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения норм труда. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников. При установлении выплат за интенсивность

труда учитываются следующие показатели:

- стаж педагогической деятельности;
- сложность и напряженность работы;
- воспитанников победителей (призеров) конкурсов, олимпиад,
- повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- организация и проведение, участие в конференциях различного уровня;
- разработка и реализация авторских и дополнительных образовательных программ;
- обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности систем, ресурсов и средств Учреждения;
- разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования;
- выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.
- иные особые условия труда.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его профессиональной деятельности по итогам работы за месяц, квартал или одного полугодия полученных на основе показателей (критериев) оценки эффективности работы.

Показатели (критерии) оценки эффективности работы, представлены в виде оценочной карты с определенным количеством баллов по каждому критерию. По итогам подсчета общего количества баллов работнику устанавливается фиксированная сумма, полученная в результате умножения общего количества набранных работником баллов на стоимость одного балла исходя из фонда оплаты труда.

Полученная сумма фиксируется в протоколе заседания стимулирующей комиссии и утверждается приказом руководителя Учреждения.

7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный» и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования для педагогических работников, а для административно-хозяйственного персонала учитывать общий стаж по специальности и основному месту работы.

Выплаты за стаж устанавливаются работникам в следующих размерах:

Показатели	Стаж				
	до 3 лет	от 3 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 лет и более
Размеры коэффициентов	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25

9. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

10. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

11. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

1) при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;

- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;
 - 3) при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области и муниципальными наградами;
 - 4) в связи с празднованием Дня Дошкольного работника;
 - 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
 - 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
 - 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
12. Единовременное премирование по итогам работы производится по решению руководителя и исключительно в пределах фонда оплаты труда.

3. Порядок установления стимулирующих и премиальных выплат работникам.

13. Стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются решением стимулирующей комиссии Учреждения, что обеспечивает демократический, государственно – общественный характер управления.

14. Состав стимулирующей комиссии утверждается приказом руководителя на один календарный год.

В состав комиссии входят:

Председатель комиссии – старший воспитатель Учреждения;

Секретарь комиссии – председатель совета трудового коллектива;

Члены комиссии – заведующий хозяйством.

Руководитель Учреждения не может быть членом стимулирующей комиссии, и участвует в заседаниях стимулирующей комиссии с правом совещательного голоса.

15. Заседания стимулирующей комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

16. С целью эффективной всесторонней оценки деятельности работников используется оценочная карта с конкретным перечнем критериев оценки эффективности работы и максимальным количеством баллов по каждому критерию.

Все работники представляют на заседание стимулирующей комиссии, заполненные оценочные карты за период работы от одного месяца до полугода.

17. По результатам работы стимулирующей комиссии каждый работник должен быть ознакомлен под роспись с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочной карте.

18. Если работник не согласен с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, он предпринимает действия, предусмотренные в разделе 5 настоящего положения.

19. Оценка эффективности работы всех работников осуществляется стимулирующей комиссией в баллах, в абсолютном размере.

20. Работа стимулирующей комиссии завершается составлением итогового протокола, в котором фиксируется сумма стимулирующей выплаты конкретно по каждому работнику, за указанный период работы.

21. На основании протокола руководитель Учреждения издает приказ об утверждении размеров стимулирующих и премиальных выплат по каждому работнику.

4. Порядок уменьшения или приостановления стимулирующих и премиальных выплат работникам

22. Работнику может быть уменьшены или приостановлены на определенный период стимулирующие и премиальные выплаты по следующим основаниям:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение санитарно – эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;
- обоснованные жалобы родителей на педагогический и прочий персонал (за невнимательное и грубое отношение к воспитанникам, их родителям, законным представителям), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.;
- халатное недобросовестное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивное участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения и других уровней;
- отсутствие результатов в выстраивании партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников для решения образовательных задач.

23. Все случаи уменьшения или приостановления стимулирующих и премиальных выплат рассматриваются на заседаниях стимулирующей комиссии, фиксируются в протоколе и утверждаются приказом руководителя.

5. Апелляция работников к стимулирующей комиссии

и порядок внесения изменений в распределение стимулирующих выплат

24. С момента ознакомления под роспись с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочной карте, каждый работник в течение 5 рабочих дней вправе подать, а стимулирующая комиссия обязана принять и рассмотреть обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результатов собственной профессиональной деятельности.

25. Основанием для подачи заявления работником может быть:

- факт (факты) нарушений норм установления стимулирующих выплат, определенных настоящим Положением;
- технические ошибки, допущенные комиссией.

26. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

27. Стимулирующая комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и представить ему ответ по результатам проверки в течение пяти дней после принятия заявления работника. В случае установления после проверки факта нарушения норм настоящего положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для устранения выявленных нарушений.

28. В случае несогласия работника с обоснованным ответом стимулирующей комиссии по результатам дополнительной проверки, работник может обратиться с апелляцией в Совет трудового коллектива, обосновав свою точку зрения на его заседании.

29. Совет трудового коллектива может инициировать дополнительное расследование и признать доводы работника обоснованными либо несостоятельными.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12 345
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	13 346
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	13 614
4 квалификационный уровень	руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	13 792

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»**

(Приказ Минтруда РФ от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»; Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих») Приказ Минтруда РФ от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; калькулятор	10 112
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством	10 954
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер-энергетик (энергетик); специалист по охране труда, специалист	13 479

Должность руководителей образовательных организаций	Размер должностного оклада, рублей
Директор дошкольной образовательной организации	24 804

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников
образования»)

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	10 112
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, дежурный по режиму	10 619

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

(приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	10 112
	Кладовщик; кухонный рабочий; повар 1,2,3 разрядов	10 514
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10 719
	Повар 4-5 разряда	11 145
	Слесарь-сантехник	11 703
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	14 555
2 квалификационный уровень	Слесарь-ремонтник; охранник	14 700

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество воспитанников в дошкольной образовательной организации	За каждого воспитанника, получающего образовательную услугу	2
2	Состав педагогических кадров (без учета работающих на условиях внешнего совместительства)	За каждого педагогического работника	0,5
		Дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		Дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
3	Количество групп в дошкольной организации	Из расчета за группу	10
4	Наличие воспитанников, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением	За каждого воспитанника	0,5
5	Наличие в образовательной организации общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждений)	За каждого воспитанника, получающего образовательную услугу	0,5
6	Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольной образовательной организации	За каждую группу с круглосуточным пребыванием воспитанников	15
7	Участие в грантовых конкурсах	За каждый вид	30
8	Творческая лаборатория, осуществление инновационной деятельности	За каждый вид	15
9	Наличие бассейна	За каждый объект	15

**ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
БОГДАНОВИЧ**

№ п/п	Составляющая показателя	Количество баллов			Заполнение показателя за отчетный период
Качество дошкольного образования					
1	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения: - наличие и реализация программ дополнительного образования на базе дошкольного образовательного учреждения по различным направлениям развития личности (физическое, художественно-эстетическое, интеллектуальное и др.)	Наличие не менее 5 программ по 5 направлениям	Наличие до 5 программ по 3 направлениям	Наличие менее 3 программ	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
2	Обеспечение выполнения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования к условиям реализации основной образовательной программы	Полное наличие условий в соответствии с требованиями ФГОС			Несоответствие условий требованиям ФГОС
		10 баллов			0 баллов
3	Кадровое обеспечение: укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии с лицензионными требованиями	Полная укомплектованность кадров в соответствии со штатным	Укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием до 80%	Укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием менее 80%	

		расписанием			
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
4	Профессиональное развитие педагогов. Участие в профессиональных конкурсах и выставках профессионального мастерства педагогических работников муниципального уровня и выше	Участие и лауреатство (победитель/призер)	Участие	Не участвуют	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
5	Организация и проведение на базе дошкольной образовательной организации семинаров, совещаний, конференций, встреч, презентаций и т.п.	Организация и проведение мероприятия	Соорганизация мероприятий данной категории с другой ДОО	Пассивность	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
6	Наличие, актуальность и продуктивность реализации программы развития дошкольного образовательного учреждения	Программы развития соответствуют актуальным направлениям Программы РФ	Программы развития частично соответствуют направлениям Программы РФ	Не соответствуют Программе РФ	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
Аккредитация и лицензирование					
7	Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Прием ОО к новому учебному году без замечаний или с замечаниями, не связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Прием образовательного учреждения к новому учебному году с замечаниями либо отказ комиссии в приеме образовательного учреждения к новому учебному году с замечаниями, связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения		
		25 баллов	- 25 баллов		
8	Доля педагогических работников, аттестованных	100% педагогического состава имеют	Наличие работников в ДОО, имеющих соответствие	При наличии педагогических	

	на квалификационные категории (1, высшая, соответствие занимаемой должности)	первую и высшую КК	занимаемой должности	работников без КК и СЗД	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
9	Создание условий для детей с ограниченными возможностями здоровья	Обучаются в образовательной организации дети с ограниченными возможностями здоровья и имеются адаптивные программы		Отсутствие адаптированных программ	
		10 баллов		0 баллов	
Физическое и психическое здоровье воспитанников					
10	Отсутствие случаев травматизма воспитанников образовательного учреждения в период воспитательно-образовательного процесса, работников образовательного учреждения в период рабочего времени, произошедших в результате несоблюдения образовательным учреждением техники безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил, правил пожарной безопасности	Отсутствие случаев травматизма за прошлый учебный год	Наличие 1 случая травматизма за прошлый учебный год	Наличие 2 и более случаев травматизма учебный год	
		10 баллов	0 баллов	«-» 10 баллов за каждый случай	
11	Здоровье сберегающая организация образовательной деятельности: - снижение заболеваемости воспитанников; - создание здоровьесберегающей среды; - организация качественного питания дошкольников	Положительная динамика по итогам года по сравнению с предыдущим годом		Отрицательная динамика по итогам года по сравнению с предыдущим годом	
		10 баллов		0 баллов	
Создание условий для выявления и развития способностей воспитанников					

12	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми: организация работы по выявлению одаренных детей и реализация индивидуальных программ по их развитию (участие детей в фестивалях, конкурсах, викторинах, наличие призеров и победителей на муниципальном, региональном и других уровнях)	15% и более от общего числа воспитанников	От 5 - 15% от общего числа воспитанников	Менее 5% от общего числа воспитанников	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
13	Организация и проведение учебно-воспитательных массовых мероприятий с детьми на сетевых принципах (наличие договора о сетевом взаимодействии и плана мероприятия в соответствии с договором)	10 баллов за одно мероприятие			
14	Наличие и успешная реализация образовательной организацией социального проекта муниципальной значимости совместно с фондами, предприятиями и организациями (наличие договора/соглашения по реализации совместного проекта)	10 баллов за каждый проект			
15	Реализация социокультурных проектов: - организация социокультурных проектов (музеи, театры, конкурсы профессионального мастерства и др.), реализуемых в	Реализуется данные проекты в комплексе	Имеются единичные разрозненные проекты	Проекты не реализуются	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	

	образовательном учреждении				
16	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования, ГТО)	Не менее 25% воспитанников, занятых дополнительным образованием физкультурной направленности	От 15 - 25% воспитанников, занятых дополнительным образованием физкультурной направленности	Менее 15% воспитанников, занятых дополнительным образованием физкультурной направленности	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
17	Организация досуговой занятости на базе дошкольной образовательной организации, в том числе в спортивных секциях, творческих студиях, кружках технического творчества	Процент охвата более 20 от численности учащихся	Процент охвата до 20 от численности учащихся	Процент охвата менее 10 от численности учащихся	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
Результаты управленческой деятельности					
18	Результаты контрольных мероприятий (проверок) контролирующих (надзорных), финансовых органов, в том числе мониторинг учредителя	Отсутствие нарушений либо наличие нарушений, не связанных с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Наличие выявленных нарушений, связанных с ненадлежащим выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Наличие выявленных нарушений, связанных с ненадлежащим выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	
			(1 акт, предписание и др. и количество нарушений не более 2)	2 и более акта, предписания и др. либо 1 акт, предписание и др. и количество нарушений 3 и более	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
19	Информационная открытость: - наличие сайта, соответствующего требованиям	Полное соответствие и актуальность	Несоответствие и (или) несвоевременная актуализация		
		10 баллов	0 баллов		

	законодательства Российской Федерации, его актуальность; - наличие публичного отчета деятельности образовательного учреждения;				
20	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности учредителю	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности	1 факт несвоевременного и (или) некачественного предоставления информации, отчетности	2 и более факта несвоевременного или некачественного предоставления информации, отчетности	
		20 баллов	10 баллов	0 баллов	
21	Отсутствие обращений родителей (законных представителей), воспитанников образовательного учреждения, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб	Наличие обоснованных жалоб		
		10 баллов	0 баллов		
22	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - более 20%	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет – от 10 до 20%	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - менее 10%	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
23	Выполнение показателей муниципального задания (эффективность выполнения муниципального задания за анализируемый период по количественным и качественным показателям)	Выполнение показателей (количественных и качественных) не менее 97%	Выполнение показателей (количественных и качественных) не менее 85%	Выполнение показателей (количественных и качественных) менее 80%	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
24	Мониторинг оплаты за содержание ребенка в дошкольной	Задолженность по родительской плате не более	Наличие задолженности по родительской плате более 100 руб. на воспитанника		

	образовательной организации	100 руб. на воспитанника			
		10 баллов		0 баллов	
Обеспечение развития образовательной организации					
25	Наличие программы развития образовательной организации и участие имеющей 2-4 актуальных содержательных проекта для предъявления на конкурсы по субсидиям	4 проекта	2 проекта	менее 2 проектов	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
26	Привлечение внебюджетных средств за счет развития платных образовательных услуг (с начала года)	Привлечено от 200 руб. и выше на 1 воспитанника в месяц	Привлечено от 100 до 200 руб. в месяц на 1 воспитанника	Привлечено менее 100 руб. в месяц на 1 воспитанника	
		20 баллов	10 баллов	0 баллов	
27	Участие образовательного учреждения и руководителя в конкурсах и грантах различного уровня	уровень РФ	региональный уровень	муниципальный уровень	
		30 баллов за каждый конкурс	20 баллов за каждый конкурс	15 баллов за каждый конкурс	
28	Участие педагогов образовательного учреждения в грантах конкурсах различного уровня	уровень РФ	региональный уровень	муниципальный уровень	
		15 баллов за каждый конкурс	10 баллов за каждый конкурс	5 баллов за каждый конкурс	
29	Усложнение структуры образовательного учреждения за счет различных структурных подразделений (многоуровневость, ресурсные центры, консультационные пункты, служба раннего сопровождения и др.)	10 баллов за каждое структурное подразделение в ОО			
Итого:					

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ «Детский сад № 11»

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

(воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед)

Период _____ ФИО педагога _____

№	Критерий / показатель	Мероприятия в рамках критерия	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1.	Работа по оздоровлению (снижение уровня заболеваемости среди воспитанников, проведение закалывающих процедур, самомассажа, ленивой гимнастики, массажа жесткими варежками и т.п.)		0-8		
2.	Методическая активность (смотри, фестивали, конкурсы профессионального мастерства, публикации (в сборниках, конкурсах методической продукции и т.п.), помощь в организации мероприятий, самообразование, разработка дидактических и методических материалов (программы, лэпбуки и пр. с возможностью представления на конкурсы)		0-11		
3.	Своевременное размещение (подача) информации специалистами и педагогами на сайте ОО, в группе ВКонтакте. Оформление фотоотчетов о мероприятиях в группе на стендах для родителей, в рекреациях ДОУ		0-4		
4.	Сотрудничество с социальными партнерами (с кем, какое мероприятие проведено, кто явился инициатором)		0-4		
5.	Качественная работа с родителями (привлечение к образовательной деятельности, досугам, выставкам, конкурсам, ремонтным работам, отсутствие жалоб и обращений)		0-5		
6.	Организация социальных акций с детьми по актуальным направлениям, запросам социальных партнеров (ПЧ-81, ГИБДД и пр.)		0-4		

7.	Участие детей в конкурсах (прописать все конкурсы, в которых участвовали дети, кем проводились и результат (участие/призовое место (1,2,3 место), уровень		0-10		
8.	Исполнительская дисциплина (выполнение в срок приказов и распоряжений администрации, соблюдение дезинфекционного, санэпид режима, антитеррористического режима, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.п.)		0-7		
9.	Качественные мероприятия для детей в рамках событийного календаря		0-10		
10.	Итоги месяца, подготовка социально значимых мероприятий		0-10		
11.	В данной строке пропишите, пожалуйста, те мероприятия, которым Вы не нашли места в карте				

Подпись работника _____ дата заполнения _____

Комментарии стимулирующей комиссии (при наличии) _____

Стимулирующая комиссия:

Председатель: _____ Н.С. Попова

Члены комиссии: _____ Л.А. Ленных

_____ М.М. Хайбуллина

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
МЛАДШИХ ВОСПИТАТЕЛЕЙ (ПОМОЩНИКОВ ВОСПИТАТЕЛЯ)**

ФИО, группа _____

ПЕРИОД _____

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1	Активное участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам.	0-2		
2	Участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе, комфорта и уюта	0-3		
3	Участие в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков	0-3		
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-3		
6	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины	0-3		
7	Отсутствие замечаний за санитарное состояние помещений.	0-3		
8	Активное участие в общественно значимой деятельности: - участие в утренниках - участие в субботниках - участие в косметических ремонтах - участие в муниципальных конкурсах	0-2 0-2 0-2 0-2		
9	Отсутствие травм воспитанников во время проведения режимных моментов под руководством младшего воспитателя.	0-3		
10	Экономия электроэнергии, тепла, воды	0-2		
	ИТОГО	30		

Подпись работника _____ дата заполнения _____

Комментарии стимулирующей комиссии (при наличии) _____

Стимулирующая комиссия:

Председатель: _____ Н.С. Попова

Члены комиссии: _____ Л.А. Ленных

_____ М.М. Хайбуллина

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
ПОВАРА

ФИО _____

ПЕРИОД _____

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи.	0-3		
2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд.	0-3		
3	Отсутствие замечаний: на санитарно-техническое состояние пищеблока	0-3		
4	Отсутствие протоколов от проверяющих организаций	0-3		
5	Отсутствие недостатков и излишков по результатам снятия остатков продуктов.	0-2		
6	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке	0-3		
7	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины	0-3		
8	Активное участие в общественно значимой деятельности: - участие в утренниках - участие в субботниках - участие в косметических ремонтах - участие в муниципальных конкурсах - участие в озеленении территории	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2		
	ИТОГО	30		

Подпись работника _____ дата заполнения _____

Комментарии стимулирующей комиссии (при наличии) _____

Стимулирующая комиссия:

Председатель: _____ Н.С. Попова

Члены комиссии: _____ Л.А. Ленных

_____ М.М. Хайбуллина

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
КУХОННОГО РАБОЧЕГО**

ФИО _____

ПЕРИОД _____

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1	Активное участие в общественно значимой деятельности: - участие в утренниках - участие в субботниках - участие в косметических ремонтах - участие в муниципальных конкурсах - участие в озеленении территории	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2		
2	Обеспечение сохранности оборудования, посуды, инвентаря, содержание имущества в надлежащем состоянии	0-3		
3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов	0-3		
4	Оперативность выполнения заявок сотрудников	0-2		
5	Экономия электроэнергии, тепла, воды	0-2		
6	Исполнительная дисциплина	0-3		
7	Соблюдение этики по отношению к коллегам, воспитанникам, родителям	0-2		
8	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателя услуги	0-2		
9	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке	0-3		
	ИТОГО	30		

Подпись работника _____ дата заполнения _____

Комментарии стимулирующей комиссии (при наличии) _____

Стимулирующая комиссия:

Председатель: _____ Н.С. Попова

Члены комиссии: _____ Л.А. Ленных

_____ М.М. Хайбуллина

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
КАСТЕЛЯНШИ

ФИО _____

ПЕРИОД _____

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1	Активное участие в общественно значимой деятельности: - участие в утренниках - участие в субботниках - участие в косметических ремонтах - участие в муниципальных конкурсах - участие в озеленении территории	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, содержание имущества в надлежащем состоянии	0-3		
3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов	0-3		
4	Оперативность выполнения заявок сотрудников	0-2		
5	Экономия электроэнергии, тепла, воды	0-2		
6	Исполнительная дисциплина	0-3		
7	Соблюдение этики по отношению к коллегам, воспитанникам, родителям	0-2		
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателя услуги	0-2		
9	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации	0-3		
	ИТОГО	30		

Подпись работника _____ дата заполнения _____

Комментарии стимулирующей комиссии (при наличии) _____

Стимулирующая комиссия:

Председатель: _____ Н.С. Попова

Члены комиссии: _____ Л.А. Ленных

_____ М.М. Хайбуллина

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ**

ФИО _____

ПЕРИОД _____

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1	Активное участие в общественно значимой деятельности: - участие в утренниках - участие в субботниках - участие в косметических ремонтах - участие в муниципальных конкурсах - участие в озеленении территории	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2		
2	своевременная отчетность (УО и пр.) (при согласовании с руководителем)	0-3		
3	уведомление сотрудников о выполнении поручений, отчетов, обязанностей и пр.	0-2		
4	организация работы по реализации ФЗ «О защите персональных данных»	0-2		
5	Результаты контрольных мероприятий, проверок, контролирующих органов, в т.ч. мониторинг руководителя	0-3		
6	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетность Учредителю	0-3		
7	Отсутствие обращений родителей, членов коллектива, социальных партнеров по деятельности специалиста, соблюдение норм профессиональной этики	0-2		
	ИТОГО	25		

Подпись работника _____ дата заполнения _____

Комментарии стимулирующей комиссии (при наличии) _____

Стимулирующая комиссия:

Председатель: _____ Н.С. Попова

Члены комиссии: _____ Л.А. Ленных

_____ М.М. Хайбуллина

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ**

ФИО _____

ПЕРИОД _____

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1	Активное участие в общественно значимой деятельности: - участие в утренниках - участие в субботниках - участие в косметических ремонтах - участие в муниципальных конкурсах - участие в озеленении территории	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, содержание имущества в надлежащем состоянии	0-3		
3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов	0-3		
4	Оперативность выполнения заявок сотрудников	0-2		
5	Экономия электроэнергии, тепла, воды	0-2		
6	Исполнительная дисциплина	0-3		
7	Соблюдение этики по отношению к коллегам, воспитанникам, родителям	0-2		
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателя услуги	0-2		
9	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации	0-3		
	ИТОГО	30		

Подпись работника _____ дата заполнения _____

Комментарии стимулирующей комиссии (при наличии) _____

Стимулирующая комиссия:

Председатель: _____ Н.С. Попова

Члены комиссии: _____ Л.А. Ленных

_____ М.М. Хайбуллина

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
УБОРЩИКА ТЕРРИТОРИИ**

ФИО _____

ПЕРИОД _____

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1	Активное участие в общественно значимой деятельности: - участие в утренниках - участие в субботниках - участие в косметических ремонтах - участие в муниципальных конкурсах - участие в озеленении территории	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, содержание имущества в надлежащем состоянии	0-3		
3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов	0-3		
4	Оперативность выполнения заявок сотрудников	0-2		
5	Экономия электроэнергии, тепла, воды	0-2		
6	Исполнительная дисциплина	0-3		
7	Соблюдение этики по отношению к коллегам, воспитанникам, родителям	0-2		
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателя услуги	0-2		
9	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации	0-3		
	ИТОГО	30		

Подпись работника _____ дата заполнения _____

Комментарии стимулирующей комиссии (при наличии) _____

Стимулирующая комиссия:

Председатель: _____ Н.С. Попова

Члены комиссии: _____ Л.А. Ленных

_____ М.М. Хайбуллина

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
ОПЕРАТОРА СТИРАЛЬНЫХ МАШИН**

ФИО _____

ПЕРИОД _____

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1	Активное участие в общественно значимой деятельности: - участие в утренниках - участие в субботниках - участие в косметических ремонтах - участие в муниципальных конкурсах - участие в озеленении территории	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, содержание имущества в надлежащем состоянии	0-3		
3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов	0-3		
4	Оперативность выполнения заявок сотрудников	0-2		
5	Экономия электроэнергии, тепла, воды	0-2		
6	Исполнительная дисциплина	0-3		
7	Соблюдение этики по отношению к коллегам, воспитанникам, родителям	0-2		
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателя услуги	0-2		
9	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации	0-3		
	ИТОГО	30		

Подпись работника _____ дата заполнения _____

Комментарии стимулирующей комиссии (при наличии) _____

Стимулирующая комиссия:

Председатель: _____ Н.С. Попова

Члены комиссии: _____ Л.А. Ленных

_____ М.М. Хайбуллина

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
СТОРОЖА**

ФИО _____

ПЕРИОД _____

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1	Активное участие в общественно значимой деятельности: -участие в утренниках -участие в субботниках -участие в косметических ремонтах - участие в муниципальных конкурсах -участие в озеленении территории	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, содержание имущества в надлежащем состоянии	0-3		
3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов	0-3		
4	Оперативность выполнения заявок сотрудников	0-2		
5	Экономия электроэнергии, тепла, воды	0-2		
6	Исполнительная дисциплина	0-3		
7	Соблюдение этики по отношению к коллегам, воспитанникам, родителям	0-2		
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателя услуги	0-2		
9	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации	0-3		
	ИТОГО	30		

Подпись работника _____ дата заполнения _____

Комментарии стимулирующей комиссии (при наличии) _____

Стимулирующая комиссия:

Председатель: _____ Н.С. Попова

Члены комиссии: _____ Л.А. Ленных

_____ М.М. Хайбуллина

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

ФИО _____

ПЕРИОД _____

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1	Активное участие в общественно значимой деятельности: - участие в утренниках - участие в субботниках - участие в косметических ремонтах - участие в муниципальных конкурсах - участие в озеленении территории	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, содержание имущества в надлежащем состоянии	0-3		
3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов	0-3		
4	Оперативность выполнения заявок сотрудников	0-2		
5	Экономия электроэнергии, тепла, воды	0-2		
6	Исполнительная дисциплина	0-3		
7	Соблюдение этики по отношению к коллегам, воспитанникам, родителям	0-2		
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателя услуги	0-2		
9	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации	0-3		
	ИТОГО	30		

Подпись работника _____ дата заполнения _____

Комментарии стимулирующей комиссии (при наличии) _____

Стимулирующая комиссия:

Председатель: _____ Н.С. Попова

Члены комиссии: _____ Л.А. Ленных

_____ М.М. Хайбуллина

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ**

ФИО _____

ПЕРИОД _____

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1	Активное участие в общественно значимой деятельности: - участие в утренниках - участие в субботниках - участие в косметических ремонтах - участие в муниципальных конкурсах - участие в озеленении территории	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, содержание имущества в надлежащем состоянии	0-3		
3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов	0-3		
4	Оперативность выполнения заявок сотрудников	0-2		
5	Экономия электроэнергии, тепла, воды	0-2		
6	Исполнительная дисциплина	0-3		
7	Соблюдение этики по отношению к коллегам, воспитанникам, родителям	0-2		
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателя услуги	0-2		
9	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации	0-3		
	ИТОГО	30		

Подпись работника _____ дата заполнения _____

Комментарии стимулирующей комиссии (при наличии) _____

Стимулирующая комиссия:

Председатель: _____ Н.С. Попова

Члены комиссии: _____ Л.А. Ленных

_____ М.М. Хайбуллина

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ
ФИО _____

ПЕРИОД _____

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка эксперта
1	Активное участие в общественно значимой деятельности: - участие в утренниках - участие в субботниках - участие в косметических ремонтах - участие в муниципальных конкурсах - участие в озеленении территории	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, содержание имущества в надлежащем состоянии	0-3		
3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов	0-3		
4	Оперативность выполнения заявок сотрудников	0-2		
5	Экономия электроэнергии, тепла, воды	0-2		
6	Исполнительная дисциплина	0-3		
7	Соблюдение этики по отношению к коллегам, воспитанникам, родителям	0-2		
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателя услуги	0-2		
9	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации	0-3		
	ИТОГО	30		

Подпись работника _____ дата заполнения _____

Комментарии стимулирующей комиссии (при наличии) _____

Стимулирующая комиссия:

Председатель: _____ Н.С. Попова

Члены комиссии: _____ Л.А. Ленных

_____ М.М. Хайбуллина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Дополнительному соглашению № 1
от 22.03.2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 11»
на 2023-2026 гг.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 11» ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С
ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ
ВОСПИТАННИКОВ

СОГЛАСОВАНО:
представитель работников
трудового коллектива
Ленна Ленных Л.А.
« 22 » *марта* 20*23* г.

УТВЕРЖДАЮ:
МАДОУ «Детский сад № 11»
Заведующий
М.П. Черепкова
М.П. Черепкова
« 22 » *марта* 20*23* г.



РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20__ г.

ФИО сотрудника
Организации МАДОУ "Детский сад № 11"
Подразделе _____
ние:

К выплате:
Должность:
Оклад
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачен о	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Районный						НДФЛ		
Оклад						Выплачено:		
Квалификационная категория								
Компенсационные выплаты								
Стимулирующие выплаты								
Доплата до МРОТ								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 270153293300626215937226367766664777663875334569

Владелец Черепкова Мария Павловна

Действителен с 24.07.2024 по 24.07.2025