

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик»,
(МДОУ "Детский сад №12")

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2024 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«31» августа 2022 г.
протокол № 4

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный N 146/2022 от "23" 09 2022 г.

Ведущий специалист отдела ТО, ДУТ Шанг-С.Ю. Шенни

(должность, Ф.И.О.)

От работодателя:

Заведующий МДОУ "Детский сад №12"

Соловьева

Е.В. Соловьёва

От работников:

Представитель работников

МДОУ "Детский сад №12"

Приймак

Л.М. Приймак



г. Петрозаводск

2022г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик»,
(МДОУ "Детский сад №12")

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2024 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«31» августа 2022 г.
протокол № 4

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости
Республики Карелия

Регистрационный N _____ от " ____ " _____ 20 ____ г.

(должность, Ф.И.О.)

От работодателя:

Заведующий МДОУ "Детский сад №12"

_____ Е.В. Соловьёва

От работников:

Представитель работников

МДОУ "Детский сад №12"

_____ Л.М. Приймак

М.П.

г. Петрозаводск

2022г.

1. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель – Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик», (МДОУ "Детский сад №12") и работники МДОУ «Детский сад №12» (далее – Учреждение)

1.2. Представителем Работодателя является заведующий Учреждения Соловьёва Елена Вячеславовна.

Представителем работников Учреждения является Приймак Любовь Михайловна.

1.3. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом "Об образовании", Уставом Учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов его сторон.

1.5. Предметом коллективного договора является: правовое регулирование социально-трудовых отношений между Работодателем и работниками; определение условий трудовой деятельности; выполнение Работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечении занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя обязательства по исполнению заключенного отраслевого соглашения.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Общее собрание (Конференция) осуществляет защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим коллективным договором, в отношении работников Учреждения.

1.9 Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.10. Работодатель обязуется локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимать после согласования с Общим собранием (Конференцией).

1.11. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДООУ, реорганизации ДООУ в форме преобразования, расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.

1.13. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.14. При реорганизации ДОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2 . Занятость, переобучение, условия высвобождения работников.

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Помимо лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст.70), срок испытания также не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;

- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, её реорганизацией (преобразованием), а также сокращение численности или штата, Работодатель обязуется рассматривать предварительно на Общем собрании (Конференции).

2.6. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем.

3.2. Для работников Учреждения, кроме сторожей, устанавливается 5-дневная рабочая неделя с общими выходными днями – суббота и воскресенье.

Для мужчин устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для женщин устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

3.3. Специалисты работают по графику, составленному исходя из:

- 36-часовой рабочей недели – для старшего воспитателя, психолога

- 30-часовой рабочей недели – для инструктора по физической культуре;

- 24-часовой рабочей недели – для музыкального руководителя;

3.4. График сменности воспитателей составляется ежемесячно с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается Работодателем в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными руководителем учреждения.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника.

3.7. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с сотрудниками Учреждения и с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения.

Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и стороны доводят его до сведения всех работников.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала. Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию соглашению сторон трудового договора.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок, определяемый работодателем, с учетом пожеланий работника и производится в соответствии со ст.124 ТК РФ.

3.8. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев, путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

3.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам 42 календарных дня.

Дополнительные отпуска за вредные условия труда согласовываются и предоставляются в соответствии с действующими нормативными актами.

Перечень работников, которым предоставляются дополнительные, оплачиваемые отпуска за вредные условия труда, определяется в соответствии со специальной оценкой условий труда и является Приложением № 1 к Настоящему коллективному договору.

3.10. Ежегодные дополнительные отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предоставляются продолжительностью 16 календарных дней.

3.10.1. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 Трудового Кодекса Российской Федерации)

3.10.2. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.10.3. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

3.11. Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (бракосочетание, рождение ребенка, смерть близких) по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.12. Работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет; отец, воспитывающий ребенка в возрасте до

14 лет без матери, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 128 ч.2, статья 263 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.13. Работодатель обязуется предоставлять в обязательном порядке по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- женщинам по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- с санаторно-курортным или амбулаторным лечением и проездом в санаторий и обратно на необходимое количество дней;

3.14. Работодатель обязуется также предоставлять отпуск без сохранения среднего заработка:

- работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии со статьями 173-174 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.15. Предоставлять по заявлению педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определенных Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МДОУ «Детский сад № 12» длительного неоплачиваемого отпуска сроком до 1 года.

4. Оплата труда.

4.1. Заработная плата работников ДОУ состоит из:

- должностного оклада, рассчитываемого, исходя из базового должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом применения (умножения) повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- выплат социального характера (премий, доплат).

4.1.2. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы,

выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

4.2. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Учреждения (Приложение 2);

4.3. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н.

Размеры окладов (должностных окладов) работников занимающих должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов работников Учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующему квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

4.4. Должностные оклады работников повышаются с учётом профессиональной подготовки и имеющейся квалификации.

4.4.1. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников оплата труда педагогических и руководящих работников, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией в течение срока, определенного Порядком аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Минобрнауки от 07.04.2014 № 276.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств.

4.6. Определение размера выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и решением Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в Учреждении.

4.7. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель вправе устанавливать доплаты работникам:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ – по соглашению сторон;

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам) – по соглашению сторон;

4.8. При отклонении от нормальных условий труда Работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 20 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы (в соответствии со ст.154 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- за работу в выходные и праздничные дни работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

- за вредные и иные неблагоприятные условия труда производится доплата в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда в размере в соответствии с Приложением 4.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.11. Особенности работы по совместительству педагогических работников определяются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

4.12. Выплата заработной платы производится два раза в месяц - 10 и 25 числа каждого месяца.

Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки.

4.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

4.14. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники извещаются, не позднее, чем за два месяца.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель берёт на себя ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда работников Учреждения.

5.2. В соответствии с действующими нормами Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, смывающими и обезвреживающими средствами. (Приложения 4,5).

5.3. По каждому несчастному случаю на производстве Работодатель образует Комиссию по его расследованию с привлечением представителей

трудового коллектива (при несчастном случае со смертным исходом – технического инспектора), выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма в соответствии с законодательством по охране труда .

5.4. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных периодических медицинских осмотров за счет средств Работодателя (ст. 212,213 Трудового Кодекса Российской Федерации) для определения пригодности работников к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

6. Гарантии и компенсации работникам.

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять единый социальный налог в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

6.2. Право на предоставление очередного отпуска в любое удобное время имеют:

- женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет;
- мужчины, воспитывающие без матери двух и более детей до 12 лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- лица, имеющие почетное звание «Заслуженный работник образования Республики Карелия».

6.3. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, Работодатель поощряет – объявляет благодарность, выдает грамоту, выдвигает на поощрение вышестоящими организациями, органами законодательной и исполнительной власти РК и РФ.

6.4. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей в соответствии со статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Работодатель отдает преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового Кодекса Российской Федерации, также лицам:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в ДОУ свыше 20 лет.

6.6. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников сообразно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.7. Работодатель направляет на повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

6.8. Работодатель сохраняет за работником место работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Производит оплату командировочных расходов в порядке и размерах,

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 Трудового Кодекса Российской Федерации), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

7. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора

7.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в детском саду и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.2. Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (Глава 61 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8. Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

8.1. Изменения и дополнения приложений к Коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия Коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

8.2. При необходимости внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на Общем собрании (Конференции) работников. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

8.3. Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к коллективному договору следует довести до всех работников Учреждения с объяснением причин их вызвавших.

8.4. Если работники Учреждения на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии со ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, и действителен в течение трех лет с 2022 года до 2025 года.

9.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.3. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течении 10 дней с момента его подписания.

9.4. Подписанный сторонами Коллективный договор, приложения протоколы разногласий в семидневный срок направляются Работодателем для уведомительной регистрации в Управление труда и занятости Республики Карелия.

Стороны, подписавшие договор:

Работодатель:

Заведующий _____ Е.В. Соловьёва
« ____ » _____ 20 ____ г.

Представитель работников

_____ Л.М. Приймак
« ____ » _____ 20 ____ г.

м.п

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Перечень должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, размер отпуска
2. Положения об оплате труда работников
3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера
4. Перечень рабочих мест, профессий с тяжелыми и вредными условиями труда, дающих право на доплату за условия труда
5. Перечень должностей, работа на которых дает право на получение средств индивидуальной защиты
6. Перечень должностей, работа на которых дает право на получение смывающих и обезвреживающих средств

Работодателем для уведомительной регистрации в Управление труда и занятости Республики Карелия.

Стороны, подписавшие договор:

Работодатель:

Заведующий Солов Е.В. Соловьёва
«31» 08 20 22 г.



Представитель работников

Приймак Т.М. Приймак
«31» 08 20 22 г.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Перечень должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, размер отпуска
2. Положения об оплате труда работников
3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера
4. Перечень рабочих мест, профессий с тяжелыми и вредными условиями труда, дающих право на доплату за условия труда
5. Перечень должностей, работа на которых дает право на получение средств индивидуальной защиты
6. Перечень должностей, работа на которых дает право на получение смывающих и обезвреживающих средств

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.
- 16.
- 17.
- 18.
- 19.
- 20.

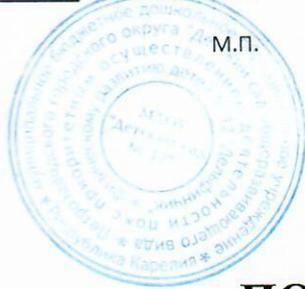
Перечень должностей,			
дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, размер отпуска			
№ п/п	Должность	Основной отпуск	Дополнитель ный отпуск
1.	Старший воспитатель	42	16
2.	Воспитатель	42	16
3.	Музыкальный Руководитель	42	16
4.	Инструктор по физической культуре	42	16
5.	Педагог-психолог	42	16
6.	Заведующий хозяйством	28	16
7.	Делопроизводитель	28	16
8.	Кладовщик	28	16
9.	Контрактный управляющий	28	16
10.	Младший Воспитатель	28	16
11.	Повар	35	16
12.	Подсобный рабочий кухни	28	16
13.	Уборщик служебных помещений	28	16
14.	Вахтер	28	16
15.	Сторож	28	16
16.	Дворник	28	16
17.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	28	16
18.	Оператор стиральных машин	28	16
19.	Техник	28	16
20.	Калькулятор	28	16

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОУ "Детский сад №12"

Е.В. Соловьёва



СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников МДОУ

"Детский сад №12"

Л.М. Приймак

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик»
(МДОУ «Детский сад №12»)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с законом Российской Федерации «Об образовании» и постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 года № 5584 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений» (далее по тексту – Положение)

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик» (далее по тексту – Учреждение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 12 «Дельфинчик» (далее по тексту - Учреждение), повышения качества предоставления дошкольного образования по

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОУ "Детский сад №12"

_____ Е.В. Соловьёва

М.П.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников МДОУ

"Детский сад №12"

_____ Л.М.Приймак

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик» (МДОУ «Детский сад №12»)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с законом Российской Федерации «Об образовании» и постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 года № 5584 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений» (далее по тексту – Положение)

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик» (далее по тексту – Учреждение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 12 «Дельфинчик» (далее по тексту - Учреждение), повышения качества предоставления дошкольного образования по основной общеобразовательной программе дошкольного образования, присмотра и ухода за детьми.

1.3. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в Учреждении, реализующем программы дошкольного образования.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными

правовыми актами в соответствии со [статьями 135, 143, 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных [статьей 130](#) Трудового кодекса Российской Федерации;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- [перечня](#) видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
- [перечня](#) видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- размера минимальной заработной платы;
- настоящего Положения;
- по согласованию с представительным органом работников.

1.5. Настоящее Положение включает:

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе заведующего, заместителей заведующего Учреждения.

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

- набору исполняемых трудовых функций;
- сложности труда;
- интенсивности труда;
- результативности труда.

1.7. При этом учитываются требования к профессиональной квалификации (наличия специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности);

- уставные цели Учреждения;
- требования к стандартам оказываемых Учреждением муниципальных услуг.

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

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.10. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливаются часовые ставки заработной платы.

1.11. Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

1.12. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата работнику выплачивается два раза в месяц за первую половину месяца - 25-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - 10-го числа каждого месяца, следующего за расчетным. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

Работнику накануне выплаты заработной платы выдается расчетный листок в соответствии со статьей 136 части 2 Трудового кодекса Российской Федерации. По заявлению работника расчетный листок может быть выслан на личную электронную почту работника.

1.13. Фонд оплаты труда Организации утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа. Штатное расписание Организации утверждается руководителем Организации самостоятельно.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования

2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности работников образования, устанавливаются заведующим Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2. Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

2.3. Размеры должностных окладов педагогических работников, установленные приложением к настоящему Положению, соответствуют

ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601

"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

2.4. В целях поощрения работников занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам следующих выплат стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к должностным окладам:

-повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;

-повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности.

2.5. Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по решению заведующего Учреждения с учетом мнения Комиссии по рассмотрению и установлению выплат стимулирующего характера (премирование) работников Учреждения (далее Комиссия по стимулированию), которая создана в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается ежегодно на период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря календарного года.

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

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

- при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

2.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию увеличивается работникам Учреждения, занимающим должности работников образования, имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения. Диапазон увеличения – от 0,05 до 0,15 при наличии средств в фонде оплаты труда и по согласованию с представительным органом работников.

2.10. Увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака

отличия производится только по одному из оснований и по основному месту работы.

С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

2.11. Работникам, занимающим должности работников образования выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих

3.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих ДООУ, устанавливаются руководителем ДООУ на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам «общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

3.2. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда работников ДООУ устанавливается выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

3.4. Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

3.5. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя ДООУ с учетом мнения Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда ДООУ.

3.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам ДОУ, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, в абсолютной величине либо в процентном отношении к окладу.

3.7. Применение ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.8. Исчисление ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

3.9. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

3.10. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются заведующим Учреждения на основе отнесения их профессий и выполняемых ими работ к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

4.2. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда работников Учреждения устанавливается стимулирующая выплата в виде надбавки за высокое качество работ.

4.3. К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:

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

4.4. Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению заведующего Учреждения с учетом мнения

Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

4.5. Ежемесячная надбавка за высокое качество работы устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в абсолютной величине либо в процентном отношении к окладу.

4.6. Применение ежемесячной надбавки к окладу за высокое качество работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.7. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI и VII настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда заведующего Учреждения, его заместителей.

5.1. Заработная плата заведующего Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 27.02.2008 N 401 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений", предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей и средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается (без учета руководителя, заместителей руководителя) в кратности 5.

Соотношение средней заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей и средней заработной платы работников образовательных организаций (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней 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.

5.2. Должностной оклад заведующего Учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития

Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей заведующего Учреждения, устанавливаются трудовым договором в размере на 20% ниже должностного оклада заведующего.

5.4. Выплаты стимулирующего характера заведующему Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

5.5. В целях поощрения заместителей заведующего, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, устанавливаются по решению заведующего Учреждения с учетом мнения Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

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

5.8. Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

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

5.10. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в случаях и на условиях, предусмотренных пунктом 2.8 настоящего Положения.

5.11. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности - до 0,20, в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации.

5.12. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя заведующего, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение

непредвиденных особо важных и ответственных работ; выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).

5.13. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается заместителю заведующего Учреждения в процентном отношении к окладу.

5.14. Заместителям заведующего Учреждения выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

5.15. С учетом условий труда заведующему Учреждения и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения.

6.2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплаты до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

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

6.4. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается заведующим Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Заведующий Учреждением обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

6.6. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (согласно статье 147 ТК РФ).

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

6.7 К выплатам в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

6.8. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.9. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

6.12. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

6.13. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее:

одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.14. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

6.17. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

6.18. В случае если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы (должностей)) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее доплата).

Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$D = P_m - P_n$, где:

D – размер доплаты;

P_m – размер минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда";

Рн –размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы) (в соответствии со статьей 316, 317 ТК РФ, постановлениями Конституционного суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П).

VII. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

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

7.2. При премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

7.3. Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижении конечного результата деятельности Учреждения производится в соответствии с показателями эффективности деятельности в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

7.4. Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает заведующий Учреждения с учетом мнения Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

УТВЕРЖДЕНО:

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий МДОУ "Детский сад №12"

Представитель работников МДОУ

"Детский сад №12"

Солов

Е.В. Соловьёва

Приймак

Л.М. Приймак



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик»

1. Общие положения

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик».

Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик» (далее - ДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива ДОУ, согласовывается с представителем трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом заведующего ДОУ.

Настоящее Положение регулирует:

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОУ "Детский сад №12"

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников МДОУ

"Детский сад №12"

_____ Е.В. Соловьёва

_____ Л.М.Приймак

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик»

1. Общие положения

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик».

Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 12 «Дельфинчик» (далее - ДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива ДОУ, согласовывается с представителем трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом заведующего ДОУ.

Настоящее Положение регулирует:

- Дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей, за которые им установлены ставки заработной платы;
- Установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДООУ в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников ДООУ. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Выплата стимулирующих выплат зависит от наличия средств в фонде оплаты труда.

Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника, рассматриваются и определяются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера работникам ДООУ (далее – Комиссия). Состав комиссии утверждается решением общего собрания трудового коллектива ДООУ.

2. Виды стимулирующих выплат

В целях повышения качества деятельности работников ДООУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- Надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.
- Интенсивность и напряженность работы

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, отпуска;
- при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения Правил внутреннего трудового распорядка и Устава ДООУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих и надзорных служб.

4. Заключительные положения

4.1. Заведующий ДООУ на основании данного Положения и решения Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

работникам ДОУ издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий ДОУ может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

*КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ВОСПИТАТЕЛЯ*

	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
Ежемесячно			
1	Сохранение здоровья воспитанников	Посещаемость детей в среднем за месяц: - 70-80% - более 80%	1 2
		Проведение в группе мероприятий по пропаганде здорового образа жизни (единообразно)	3
2	Реализация индивидуального образовательного маршрута ребенка с ограниченными возможностями здоровья	Работа с ребенком с ограниченными возможностями здоровья	2
3	Результаты образовательной деятельности	Реализация педагогом авторского образовательного проекта, участие в реализации долгосрочных городских, республиканских, международных проектов	3
		Разработка методических и дидактических материалов с обязательной презентацией коллегам	2
		Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, иных мероприятиях): - на уровне ДОУ - на городском уровне и выше	2 5
		Наличие публикаций, информации в СМИ (не ниже городского уровня), сюжетов на телевидении о передовом опыте педагогической деятельности	10
4.	Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала, оснащение образовательного процесса, в том числе с участием родителей (законных представителей)	3
5.	Активность воспитательной деятельности в	Расширение образовательного пространства: - сопровождение детей на мероприятия вне ДОУ	1
		- организация и сопровождение детей на	2

		мероприятия вне ДОУ; - организация и проведение педагогом экскурсий, походов т.д. самостоятельно	3
6.	Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Подготовка детей и участие в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, проектах, программах, фестивалях: - на уровне ДОУ, - на федеральном, республиканском, городском уровне; - в выходной день Результативность участия (призовое место)	5 10 10 5
7.	Увеличение интенсивности и качества труда в рассматриваемый период времени	В соответствии с графиками и планами работы на месяц, высокий уровень исполнительской дисциплины	10
8.	Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений, посещение мероприятий в других ДОУ с целью самообразования	1
		Проведение мастер-классов, открытых занятий и иных публичных мероприятий: - на уровне ДОУ - на городском, республиканском уровне	2 5
		Наставничество	2
9.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: -муниципальный -региональный, всероссийский, международный	10 15
		Результативность (призовое место)	10
10.	Проявление творчества и инициативы	Активное участие в подготовке и проведении утренников, праздников, выставок, спортивных и иных публичных мероприятий	2
		Исполнение роли на мероприятиях	2
		Участие в субботниках, проведении ремонтных работ, в том числе с участием родителей	10
11	Взаимодействие с семьей и социумом	Тематическое оформление наглядного материала в группе	5
		Отсутствие долгов по родительской плате	2
		Активная работа с родителями по привлечению к совместной деятельности:	10
Ежеквартально			
12		участие в работе выборных органов ДОУ	2
13		За получение поощрения: - благодарственного письма АПГО; - почетной грамоты АПГО, органов исполнительной и законодательной власти РК;	2 5
		- почетного звания РК и РФ	10
	ИТОГО		

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования к ведению документации , за неисполнение в срок отчетности	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя	- 2
4	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	-5

*КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ*

	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный размер выплат (в баллах)
Ежемесячно			
1	Сохранение здоровья воспитанников	Организация мероприятий по пропаганде здорового образа жизни под непосредственным контролем старшего воспитателя (помощь в организации и проведении, подготовке документации, приглашении и награждении участников): - на уровне группы; - на уровне ДОУ; - на городском уровне	1 2 5
		- организация бесед и консультаций со специалистами для сотрудников и родителей	2
		Организация взаимодействия с медицинскими учреждениями по вопросам здоровья воспитанников	2
2	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Разработка индивидуального маршрута, индивидуальной программы развития	3
		Контроль и консультации педагогов по вопросам реализации индивидуального маршрута, индивидуальной программы развития	2
3	Увеличение интенсивности и качества труда в рассматриваемый период времени	В соответствии с графиками и планами работы на месяц, высокий уровень исполнительской дисциплины	10
5	Организация образовательной деятельности, методическая работа с педагогами	Помощь педагогу в разработке и реализации авторского образовательного проекта, организация участия педагогов и ДОУ в реализации долгосрочных городских, республиканских, международных проектов (за каждый	3

		проект)	
		Помощь педагогам в разработке и создании методических и дидактических материалов	2
		Помощь педагогам в подготовке детей к конкурсам, досуговым и социально-значимым мероприятиям, фестивалям: - на уровне ДОУ, - на городском, республиканском уровне. - результативность участия (призовое место)	3 5 5
		Помощь педагогам в подготовке мастер-классов, открытых занятий, выступлений на мероприятиях в ДОУ и вне ДОУ: - на уровне ДОУ - на городском уровне	2 5
		Наставничество (работа с молодыми специалистами, новыми сотрудниками)	5
		Подготовка педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства <u>Уровень конкурса:</u> -муниципальный -региональный, всероссийский, международный Результативность	10 15 10
4	Создание положительного имиджа ДОУ	Ведение сайта ДОУ, подготовка и рецензирование материалов, своевременное размещение и корректировка материалов	10
		Наличие публикаций, информации в СМИ (не ниже городского уровня), сюжетов на телевидении о передовом опыте педагогической деятельности	5
		Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на городских, республиканских, международных конференциях, семинарах, иных мероприятиях)	5
		Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, взаимодействие с иными ДОУ по распространению и внедрению передового опыта образовательной и воспитательной деятельности	10
6	Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Приобретение игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материал, организация их рационального использования	3
7	Активность воспитательной деятельности в	Расширение образовательного пространства: - сопровождение детей на мероприятия вне ДОУ; - организация и сопровождение детей на мероприятия вне ДОУ; - организация и проведение экскурсий,	1 2 3

		походов т.д. самостоятельно - в выходной день	10
8	Методическая работа	Участие в работе методических объединений, конференций, семинаров	1
		Изучение передового опыта педагогической деятельности с обязательным выступлением перед педагогами ДОУ	1
		Поддержка педагогов при внедрении передового опыта, новых технологий в педагогической и диагностической деятельности	2
9	Проявление творчества и инициативы	Активное участие в подготовке и проведении утренников, праздников, спортивных и иных публичных мероприятий	2
		Организация выставок на уровне ДОУ	2
		Организация участия детей в городских выставках, акциях	2
		Исполнение роли на мероприятиях в ДОУ	2
		Участие в субботниках, проведении ремонтных работ т.д.	1
		Работа в жюри	2
10	Применение различных форм взаимодействия с семьями воспитанников и социумом	Подготовка и проведение мероприятий для родителей, в том числе родительских собраний	2
		Привлечение родителей к совместной деятельности	3
		Работа с семьями, находящимися в сложной жизненной ситуации, семьями группы риска и т.д.	3
11.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний в ходе проверок вышестоящими организациями	5
Ежеквартально			
13	Своевременное и качественное ведение документации	Разработка и реализация общеобразовательной программы, программы развития ДОУ, годового плана, программы дополнительного образования и т.д., подготовка отчетов и т.д.	5
14		Участие в работе выборных органов ДОУ	2
15		За получение поощрения:	
		- благодарственного письма АПГО;	2
		- почетной грамоты АПГО, органов исполнительной и законодательной власти РК;	5
		- почетного звания РК и РФ	10

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования к ведению документации , за неисполнение в срок отчетности	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя	- 2
4	Нарушение воспитателем инструкций по охране жизни и здоровья	-5
5	Наличие замечаний в ходе проверок вышестоящими организациями	-5

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный размер выплат (баллы)
Ежемесячно			
1	Сохранение здоровья воспитанников	Подготовка мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и т.д.)	3
2	Реализация индивидуального образовательного маршрута ребенка с ограниченными возможностями здоровья	Работа с ребенком с ограниченными возможностями здоровья	2
3	Увеличение интенсивности и качества труда в рассматриваемый период времени	В соответствии с графиками и планами работы на месяц, высокий уровень исполнительской дисциплины	10
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	<u>Уровень конкурса:</u> -внутри учреждения -муниципальный -региональный, всероссийский, международный	5 10 15
		Результативность (призовое место)	10
5	Результаты образовательной деятельности	Реализация музыкальным руководителем авторского образовательного проекта, участие в реализации долгосрочных городских, республиканских, международных проектов	3
		Разработка методических и дидактических материалов с обязательной презентацией коллегам	2
		Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, иных мероприятиях):	2

		- на уровне ДОУ - на городском уровне и выше	5
		Наличие публикаций, информации в СМИ (не ниже городского уровня), сюжетов на телевидении о передовом опыте педагогической деятельности	10
6	Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала	3
7	Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Подготовка детей и участие в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, проектах, программах, фестивалях: - на уровне ДОУ, - на городском, республиканском уровне - выходной день	5 10 10
		Результативность участия (призовое место)	5
8	Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений, посещение мероприятий в других ДОУ с целью самообразования	1
		Проведение мастер-классов, открытых занятий и иных публичных мероприятий: - на уровне ДОУ - на городском уровне	2 5
		Подготовка на базе ДОУ городского мероприятия художественно-эстетического и музыкального направления	5
		Помощь педагогам в проведении образовательной деятельности в группах	2
		Наставничество	2
9	Проявление творчества и инициативы	Высокий уровень подготовки и проведения утренников, праздников и иных публичных мероприятий	2
		Исполнение роли на мероприятиях ДОУ	2
		Сопровождение детей на мероприятия вне ДОУ	1
		Организация мероприятия с участием творческих коллективов, профессиональных актеров в ДОУ	2
		Участие в работе жюри	2
10	Применение различных форм взаимодействия с семьями воспитанников и социумом	Тематическое оформление наглядного материала для родителей по теме музыкального образования	1

		Организация сотрудничества с учреждениями культуры и дополнительного образования с целью подготовки и проведения совместных мероприятий и проектов	2
		Подготовка и размещение материалов о мероприятиях ДОУ - на сайте ДОУ - в городских средствах массовой информации - в федеральных СМИ	1 3 5
Ежеквартально			
11		участие в работе выборных органов ДОУ	2
12		За получение поощрения: - благодарственного письма АПГО; - почетной грамоты АПГО, органов исполнительной и законодательной власти РК; - почетного звания РК и РФ	2 5 10

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования к ведению документации, за неисполнение в срок отчетности	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя	- 2
4	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	-5

*КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ*

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный размер выплат (баллы)
Ежемесячно		
Сохранение здоровья воспитанников	Подготовка и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады и т.д.)	3
Реализация индивидуального образовательного маршрута ребенка с ограниченными возможностями здоровья	Работа с ребенком с ограниченными возможностями здоровья	2
Участие в конкурсах профессионального мастерства	<u>Уровень конкурса:</u> - муниципальный - региональный, всероссийский, международный	10 15

	Результативность (призовое место)	10
Увеличение интенсивности и качества труда в рассматриваемый период времени	В соответствии с графиками и планами работы на месяц, высокий уровень исполнительской дисциплины	10
Результаты образовательной деятельности	Реализация авторского проекта, участие в реализации долгосрочных городских, республиканских, международных проектов	3
	Разработка методических и дидактических материалов с обязательной презентацией коллегам	2
	Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, иных мероприятиях): - на уровне ДОУ - на городском уровне и выше	2 5
	Наличие публикаций, информации в СМИ (не ниже городского уровня), сюжетов на телевидении о передовом опыте педагогической деятельности	10
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Изготовление и обновление спортивного инвентаря	3
Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Подготовка детей и участие в спортивных мероприятиях: - на уровне ДОУ, - на городском, республиканском уровне	5 10
	Результативность участия (призовое место)	5
Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений, посещение мероприятий в других ДОУ с целью самообразования	1
	Проведение мастер-классов, открытых занятий и иных публичных мероприятий: - на уровне ДОУ - на городском уровне	2 5
	Подготовка на базе ДОУ городского мероприятия физкультурно-спортивного направления	5
	Участие в подготовке мероприятий ДОУ, проведении образовательной деятельности	2
	Наставничество	2
Участие в конкурсах профессионального мастерства	<u>Уровень конкурса:</u> - муниципальный - региональный, всероссийский, международный	10 15
	Результативность (призовое место)	10
Проявление творчества и инициативы	Подготовка и проведение спортивных мероприятий в ДОУ: - командные соревнования, - театрализованный спортивный праздник	1 3
	Исполнение роли на мероприятиях ДОУ	2

	Сопровождение детей на мероприятия вне ДОУ В выходной день	1 10
	Участие в работе жюри	2
Применение различных форм взаимодействия с семьями воспитанников и социумом	Тематическое оформление наглядного материала для родителей по физической культуре	1
	Привлечение родителей к совместной деятельности:	1
	Участие 20- 25% родителей	2
	Участие от 26- 50% родителей	3
	Участие более 50% родителей	
Организация сотрудничества со спортивными учреждениями, организациями дополнительного образования по вопросам подготовки к спортивным мероприятиям	2	
Подготовка и размещение материалов о мероприятиях ДОУ	- на сайте ДОУ	1 3
	- в городских средствах массовой информации - в федеральных СМИ	5
Работа без больничных листов	2	
Периодичность	Ежеквартально	
	Участие в работе выборных органов ДОУ	2
	За получение поощрения:	
	- благодарственного письма АПГО;	2
	- почетной грамоты АПГО, органов исполнительной и законодательной власти РК;	5
- почетного звания РК и РФ	10	
ИТОГО		

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования к ведению документации , за неисполнение в срок отчетности	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя	- 2
4	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	-5

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА**

	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
Ежемесячно			
1	Реализация индивидуального образовательного маршрута ребенка с ограниченными возможностями здоровья	Работа с ребенком с ограниченными возможностями здоровья	2
2	Результаты психолого-педагогической деятельности	Реализация авторского образовательного проекта, участие в реализации долгосрочных городских, республиканских, международных проектов	3
		Разработка методических и дидактических материалов с обязательной презентацией коллегам	2
		Распространение и обобщение опыта (выступления на конференциях, семинарах, иных мероприятиях): - на уровне ДОУ - на городском уровне и выше	2 5
		Наличие публикаций, информации в СМИ (не ниже городского уровня), сюжетов на телевидении о передовом опыте педагогической деятельности	10
3.	Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала в том числе с участием родителей (законных представителей)	3
4.	Активность психолого-педагогической деятельности	Расширение образовательного пространства: - сопровождение детей на мероприятия вне ДОУ - организация и сопровождение детей на мероприятия вне ДОУ	1 2
		Эффективность коррекционно-развивающей работы в ДОУ, наличие позитивной динамики развития детей	5
5.	Увеличение интенсивности и качества труда в рассматриваемый период времени	В соответствии с графиками и планами работы на месяц, высокий уровень исполнительской дисциплины	10
6.	Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений, посещение мероприятий в других ДОУ с целью самообразования	1

		Проведение мастер-классов, открытых занятий и иных публичных мероприятий: - на уровне ДОУ - на городском, республиканском уровне	2 5
		Наставничество	2
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	<u>Уровень конкурса:</u> -муниципальный -региональный, всероссийский, международный	10 15
		Результативность (призовое место)	10
8.	Проявление творчества и инициативы	Проведение групповых занятий с детьми и иных мероприятий, направленных на формирование благоприятного психологического климата в детском коллективе	2
		Активное участие в подготовке и проведении утренников, праздников, выставок, спортивных и иных публичных мероприятий	2
		Исполнение роли на мероприятиях	2
		Участие в субботниках, проведении ремонтных работ	1
9	Взаимодействие с семьей и социумом	Тематическое оформление наглядного материала по психолого-педагогической работе	5
		Активная работа с родителями по привлечению к совместной деятельности	10
		Проведение мероприятий для родителей по вопросам психического развития детей, адаптации, подготовки к школе, взаимоотношений в детском коллективе и др., выступление на родительских собраниях	2
		Организация взаимодействия с социально-психологическими службами и учреждениями	2
Ежеквартально			
10		участие в работе выборных органов ДОУ	2
11		За получение поощрения: - благодарственного письма АПГО; - почетной грамоты АПГО, органов исполнительной и законодательной власти РК; - почетного звания РК и РФ	2 5 10
	ИТОГО		

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования к ведению документации, за неисполнение в срок отчетности	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность	- 2

	воспитателя	
4	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	-5

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок вышестоящих организаций	10
3.	Отсутствие замечаний по итогам внутренних проверок	3
4.	Проведение инструктажей и учений для сотрудников (единоразово)	1
5.	Обеспечение контроль за проведением ремонтных работ, ликвидацией аварийных ситуаций, своевременность организации работ по обновлению и ремонту технологического оборудования	3
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности)	3
7.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	3
8.	Участие в работе выборных органов ДОУ	2
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (генеральных уборках, субботниках, ремонтных работах и пр.)	5
10.	Эффективна работа со спонсорами	10
11.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновлении интерьера, оформлении стендов и наглядного материала	5
12.	Исполнение роли на утреннике, праздничном мероприятии	2
13.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания, совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	10
	Итого	54

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования к ведению документации, за неисполнение в срок отчетности	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб	- 2

	сотрудников, обращений родителей на деятельность заведующего хозяйством	
4	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей и сотрудников	-5
5	Наличие письменного замечания	- 50% стимулирующих выплат
6	Наличие выговора	- 100% стимулирующих выплат

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников, по итогам контроля со стороны администрации ДОУ	3
3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ в ходе внутренних проверок	3
4.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций в ходе проверок	10
5.	Соблюдение норм расходования бытовой химии	2
6.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновлении интерьера	3
7.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	5
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (генеральные уборки, субботники, ремонтные работы и пр.)	3
9.	Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид, сохранность инвентаря (посуда, спецодежды)	2
10.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	5
11.	Исполнение роли на утренниках и праздничных мероприятиях (единоразово)	2
12.	Сопровождение детей на мероприятия за пределами ДОУ (единоразово)	1
13.	Участие в работе выборных органов ДОУ	2
14.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания, совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	10
	Итого	60

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены санитарно-гигиенические	

	требования к содержанию групп	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений родителей на деятельность	- 2
4	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей и сотрудников	-5
5	Наличие письменного замечания	-50% стимулирующих выплат

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СТОРОЖА**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Отсутствие порчи (потери) имущества ДОУ во время дежурства, произошедших по халатности сторожа	10
3.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
4.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (генеральных уборках, субботниках, ремонтных работах и пр.)	5
5.	Участие в ликвидации аварийной ситуации в ДОУ во время дежурства (единообразно)	2
6.	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	5
7	Участие в работе выборных органов ДОУ	2
8.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания, совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	10
	Итого	46

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования инструкции по обходу здания и территории, допущена утрата (порча) имущества по вине сотрудника	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений родителей	- 2
4	Наличие письменного замечания	- 50% стимулирующих выплат
5	Наличие выговора	- 100% стимулирующих выплат

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов
------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

1.	Работа без больничных листов	2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей ,сотрудников, по итогам контроля со стороны администрации ДОУ	3
3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ в ходе внутренних проверок	3
4.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций в ходе проверок	10
5.	Соблюдение норм расходования бытовой химии	2
6.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновлении интерьера	3
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (генеральные уборки, субботники, ремонтные работы и пр.)	3
8.	Отсутствие повреждений оборудования, сохранность инвентаря, спецодежды	2
9.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	5
10.	Исполнение роли на утренниках и праздничных мероприятиях	2
11.	Участие в работе выборных органов ДОУ	2
12.	Увеличение интенсивности труда в осенне-весенний период	3
13.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания, совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	10
	Итого	50

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены санитарно-гигиенические требования по уборке служебных помещений	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений родителей	- 2
4	Наличие письменного замечания	- 50% стимулирующих выплат
5	Наличие выговора	- 100% стимулирующих выплат

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ВАХТЕРА**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, родителей, замечаний в ходе внутренних проверок	5
3.	Отсутствие замечаний в ходе проверок вышестоящих организаций	10
4.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (генеральных уборках, субботниках, ремонтных работах и пр.)	5
6.	Участие в ликвидации аварийной ситуации в ДОУ	2
7.	Активное участие в подготовке культурно-массовых мероприятий ДОУ	5
8.	Исполнение роли на утреннике	2
9.	Участие в работе выборных органов ДОУ	2
10.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания,	10

	совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	
	Итого	53

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования безопасности, угрожающие жизни и здоровью детей и сотрудников	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений родителей	- 2
4	Наличие письменного замечания	- 50% стимулирующих выплат
5	Наличие выговора	- 100% стимулирующих выплат

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОВАРА**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество питания со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	3
3.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны бракеражной комиссии	5
4.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций в ходе проверок	10
5.	Приготовление пищи по отдельному меню для детей по медицинским показаниям	5
6.	Соблюдение норм расходования бытовой химии	2
7.	Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид, сохранность инвентаря (посуда)	2
8.	Исполнение роли на утреннике	2
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5
10.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	5
11.	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке, хранению суточных проб	2
12.	Участие в работе выборных органов	2
13.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания, совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	10
	Итого	55

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены санитарно-гигиенические требования к содержанию пищеблока	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений	- 2

	родителей	
4	Нарушение инструкций по технике безопасности	-5
5	Наличие письменного замечания	- 50% стимулирующих выплат
6	Наличие выговора	- 100% стимулирующих выплат

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПОДСОБНОГО РАБОЧЕГО КУХНИ**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	3
3.	Отсутствие обоснованных замечаний по результатам внутренних проверок	5
4.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций в ходе проверок	10
5.	Соблюдение норм расходования бытовой химии	2
6.	Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид, сохранность инвентаря (посуда, спецодежда)	3
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (генеральные уборки, субботники, ремонт и пр.)	4
8.	Участие в работе выборных органов	2
9.	Исполнение роли на утреннике	2
10.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания, совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	10
	Итого	51

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены санитарно-гигиенические требования к содержанию пищеблока, посуды, инвентаря	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений родителей	- 2
4	Наличие письменного замечания	- 50% стимулирующих выплат
5	Наличие выговора	- 100% стимулирующих выплат

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КОНТРАКТНОГО УПРАВЛЯЮЩЕГО**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное
------------------	-------------------------------------	---------------------

		<i>количество баллов</i>
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих и вышестоящих организаций в ходе проверок	10
3.	Увеличение нагрузки в связи с заключением и закрытие контрактов	10
4.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	5
5.	Участие в работе выборных органов ДООУ	2
6.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания, совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	10
	Итого	39

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены санитарно-гигиенические требования к хранению, выдаче мягкого инвентаря, постельного белья, содержанию кладовой	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений родителей	- 2
4	Наличие письменного замечания	-50% стимулирующих выплат
5	Наличие выговора	-100% стимулирующих выплат

*КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ*

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Совершенствование форм и методов работы с документами, локальными актами	3
3.	Качественная подготовка отчетов, информации по запросам вышестоящих органов	3
4.	Отсутствие замечаний в ходе проверок вышестоящих организаций	10
5.	Подготовка документов к архивному хранению	5
6.	Ведение и оформление личных дел работников ДООУ	5
7.	Разработка и внедрение нормативных и методических документов (положений, инструкций и т.д.)	3
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (генеральных уборках, субботниках, ремонтных работах и пр.)	5
9.	Участие в ликвидации аварийной ситуации в ДООУ	2
10.	Активное участие в подготовке культурно-массовых мероприятий ДООУ	5
11.	Исполнение роли на утреннике	2
12.	Участие в работе выборных органов ДООУ	2
13.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания, совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	10

	Итого	57
--	-------	----

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования организации делопроизводства	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений родителей	- 2
4	Наличие письменного замечания	-50% стимулирующих выплат
5	Наличие выговора	-100% стимулирующих выплат

*КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КАЛЬКУЛЯТОРА*

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Отсутствие замечаний в ходе проверок вышестоящих организаций	10
3.	Отсутствие замечаний в ходе внутренних проверок	5
4.	Качественное ведение документации, отсутствие нареканий бухгалтерии	3
5.	Подготовка десятидневного меню (единоразово)	10
6.	Отсутствие замечаний по превышению стоимости детодня	3
7.	Внедрение электронного варианта документов учета и отчетности (накопительные ведомости, меню-раскладка и т.д.)	
8.	Участие в ликвидации аварийной ситуации в ДОУ	2
9.	Активное участие в подготовке культурно-массовых мероприятий ДОУ	5
10.	Исполнение роли на утреннике	2
11.	Участие в работе выборных органов ДОУ	2
12.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания, совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	10
	Итого	54

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования к организации питания в ДОУ	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений родителей	- 2
4	Наличие письменного замечания	- 50% стимулирующих выплат
5	Наличие выговора	- 100% стимулирующих выплат

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КЛАДОВЩИКА**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Отсутствие замечаний в ходе проверок вышестоящих организаций	10
3.	Отсутствие замечаний в ходе внутренних проверок	5
4.	Регулярный контроль соответствия поступающих продуктов, ведение документации и отчетных документов	3
5.	Отсутствие замечаний по превышения стоимости детодня со стороны бухгалтерии	5
6.	Организация своевременного возврата недоброкачественной продукции, ведение переговоров с поставщиками	2
7.	Подготовка договоров и дополнительных соглашений с поставщиками	5
8.	Участие в ликвидации аварийной ситуации в ДОУ	2
9.	Активное участие в подготовке культурно-массовых мероприятий ДОУ	5
10.	Исполнение роли на утреннике	2
11.	Участие в работе выборных органов ДОУ	2
12.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания, совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	10
	Итого	53

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования к хранению продуктов	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений родителей	- 2
4	Наличие письменного замечания	- 50% стимулирующих выплат
5	Наличие выговора	- 100% стимулирующих выплат

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ДВОРНИКА**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Работа без больничных листов	2

2.	Отсутствие замечаний в ходе внутренних проверок	5
3.	Отсутствие замечаний в ходе проверок вышестоящих организаций	10
4.	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, замена отсутствующего работника).	5
5.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей)	5
6.	Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	4
7.	Участие в работе выборных органов	2
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по оформлению территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	5
9.	Своевременное и результативное реагирование на ЧС на территории ДОУ	3
10.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания, совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	10
	Итого	51

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Нарушения в ходе выполнения	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений родителей	- 2
4	Наличие письменного замечания	- 50% стимулирующих выплат
5	Наличие выговора	- 100% стимулирующих выплат

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОПЕРАТОРА СТИРАЛЬНЫХ МАШИИ**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (генеральных уборках, субботниках, ремонтных работах и пр.)	4
3.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, замечаний в ходе внутренних проверок	5
4.	Отсутствие замечаний в ходе проверок вышестоящих организаций	10
5.	Участие в работе выборных органов	2
6.	Участие в подготовке культурно-массовых и общественных мероприятий ДОУ	5
7.	Исполнение роли на утреннике	2
8.	Участие в ликвидации последствий аварийных ситуаций	2
9.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания, совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	10

	Итого	42
--	-------	----

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Некачественное выполнение должностных обязанностей	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений родителей	- 2
4	Наличие письменного замечания	- 50% стимулирующих выплат
5	Наличие выговора	- 100% стимулирующих выплат

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Качественное и своевременное устранение неполадок	5
3.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников в связи с неисполнением должностных обязанностей	3
4.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций в ходе проверок	10
5.	Ответственное отношение к сохранности инвентаря и инструмента	2
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5
7.	Участие в устранении аварийных ситуаций	3
8.	Проведение ремонтных работ в выходные дни	10
9.	Участие в работе выборных органов ДОУ	2
10.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	5
11.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания, совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	10
	Итого	57

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования безопасности, угроза жизни и здоровью сотрудников	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений родителей	- 2
4	Нарушение инструкций по технике безопасности	-5
5	Наличие письменного замечания	- 50% стимулирующих выплат
6	Наличие выговора	- 100% стимулирующих выплат

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КАСТЕЛЯНШИ**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников в связи с неисполнением должностных обязанностей	3
3.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций в ходе проверок	10
4.	Отсутствие замечаний в ходе проведения внутренних проверок	3
5.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом порядке, обеспечение своевременного его ремонта	5
6.	Помощь и активное участие в подготовке мероприятиях ДОУ для детей (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.).	5
7.	Пошив костюмов, штор, кукольной одежды и т.д.	10
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	5
9.	Участие в работе выборных органов ДОУ	2
10.	Увеличение нагрузки в связи с расширением зоны обслуживания, совместительством по причине больничных листов, отпусков сотрудников	10
	Итого	55

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены санитарно-гигиенические требования к хранению, выдаче мягкого инвентаря, постельного белья, содержанию кладовой	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений родителей	- 2
4	Наличие письменного замечания	- 50% стимулирующих выплат
5	Наличие выговора	- 100% стимулирующих выплат

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕХНИКА**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Работа без больничных листов	2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников в связи с неисполнением должностных обязанностей	3
3.	Ответственное отношение к сохранности инвентаря и инструмента	2
4.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5
5.	Участие в устранении аварийных ситуаций	3
6.	Проведение ремонтных работ в выходные дни	10
7.	Участие в работе выборных органов ДОУ	2

	Итого	27
--	--------------	----

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования безопасности, угроза жизни и здоровью сотрудников	- 2
2	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	- 2
3	Наличие обоснованных жалоб сотрудников, обращений родителей	- 2
4	Нарушение инструкций по технике безопасности	-5
5	Наличие письменного замечания	- 50% стимулирующих выплат

Перечень рабочих мест, профессий с тяжелыми и вредными условиями труда, дающих право на доплату за условия труда

Должность	Класс условий труда	Доплата, %
Младший воспитатель	3.1	10
Повар	3.2	12
Подсобный рабочий кухни	3.1	10

Перечень должностей, работа которых дает право на получение средств индивидуальной защиты

п/п	№	Профессия или должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи
1		Младший воспитатель	Фартук косынка х/б или шапочка фартук прорезиненный с нагрудником фартук х/б с нагрудником халат х/б темный перчатки резиновые\ полотенце для рук	1 до износа 1 до износа 1 до износа 1 до износа 1 до износа 24 пары дежурное при смене не реже 1 раза в неделю
2		Повар	Костюм х\б (куртка+брюки) Колпак или косынка х/б Полотенце для рук	2 2 дежурное при смене не реже 1 раза в неделю
3		Кладовщик	Костюм х/б (брюки и куртка) или халат Колпак или косынка Перчатки с полимерным покрытием фартук с нагрудником	1 до износа 1 до износа 6 пар 1 до износа
4		Подсобный рабочий кухни	Костюм х/б или халат х/б косынка или шапочка х/б фартук из полимерных материалов с нагрудником перчатки резиновые рукавицы или перчатки комбинированные халат х/б темный полотенце	2 до износа 2 до износа 1 до износа 6 пар 2 пары 1 до износа дежурное при смене не реже 1 раза в неделю
5		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Халат х/б темный или костюм х/б Сапоги резиновые Перчатки с полимерным	1 до износа 1 пара 6 пар 12 пар 1 до

		покрытием Перчатки резиновые Щиток защитный лицевой Очки защитные Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	износа 1 до износа 1 до износа
6	Уборщик служебных помещений	Халат х/б темный или костюм х/б (куртка и брюки) Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые	1 до износа 1 до износа 24 пар
7	Дворник	Костюм х/б Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Рукавицы рабочие	1 до износа 1 до износа 1 до износа 12 пар 2 пары
8	Калькулятор	Халат Колпак или косынка	1 до износа 1 до износа
9	Оператор стиральных машин	Костюм х/б (куртка и брюки) Фартук из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием	1 до износа Дежурный 6 пар
10	Кастелянша	Костюм х/б	1 до износа
11	Заведующий хозяйством	Халат х/б Перчатки с полимерным покрытием или резиновые	1 до износа 6 пар

Перечень должностей, работа на которых дает право на получение смывающих и обезвреживающих средств

Должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
Повар	мыло туалетное/ жидкое мыло	200г/250г
Кладовщик	мыло туалетное/ жидкое мыло	в местах общего пользования
Кастелянша	мыло туалетное/ жидкое мыло	в местах общего пользования
Подсобный рабочий кухни	мыло туалетное/ жидкое мыло	200г/250г
Уборщик служебных помещений	мыло туалетное/ жидкое мыло	в местах общего пользования
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	мыло туалетное/ жидкое мыло	в местах общего пользования
Дворник	мыло туалетное/ жидкое мыло	200г/250г

Прошито и пронумеровано

32 / 100 *предчати*

листов

[Signature]

