



Согласовано
Председатель ПК МАДОУ № 1
О.Б. Кузнецова
«31» 08 2023 г.



Утверждаю
Заведующий МАДОУ № 1
Е.Е. Сербина
«31» 08 2023 г.

СОГЛАШЕНИЕ № 3

о внесении изменений в коллективный договор

от 18.12.2021 г. № 64-Г

Срок действия коллективного договора с 18.12.2021- 17.12.2024 г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 1 «Сказка», в лице заведующего Сербиной Е.Е. и работники МАДОУ № 1, в лице их представителя – председателя профкома Кузнецовой О.Б. пришли к соглашению о нижеследующем:

1. Пункт 3.2.1 Раздела III. «Режим труда и отдыха» Коллективного договора Муниципального автономного образовательного учреждения детский сад № 1 «Сказка» дополнить следующим содержанием:

3.2.1.1. Продолжительность отпусков педагогических работников, руководителей структурных подразделений регулируется Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках». Педагогическим работникам МАДОУ № 1 предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска согласно таблицы.

Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
Воспитатель Старший воспитатель Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Социальный педагог Тьютор Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	42
Педагогические работники, работающие с обучающимися с ОВЗ и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении:	56

Воспитатель Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Социальный педагог Тьютор	
---	--

2. Раздел IV. «Оплата и нормирование труда» Коллективного договора Муниципального автономного образовательного учреждения детский сад № 1 «Сказка» читать в следующей редакции:

«В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132ТК РФ).

4.1. Зарплата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Оплата труда работникам МАДОУ № 1 осуществляется на основании Трудового кодекса Российской Федерации, нормативных и правовых актов Российской Федерации, постановления главы муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 28 ноября 2008 года № 2054 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли «Образование» муниципального образования Приморско-Ахтарский район» (с изменениями), постановления главы муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 30 сентября 2008 года № 1765 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район» (с изменениями), постановления администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 6 февраля 2017 года № 145 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений». (Приложение № 2 к Коллективному договору Муниципального автономного образовательного учреждения детский сад № 1 «Сказка»).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются штатным расписанием.

4.2.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц производится на основании показателей оценки результативности деятельности работников, установленных Приложением настоящего

положения. Показатели и критерии согласовываются с председателем профсоюзной организации образовательного учреждения.

4.2.2. Установление выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц позволяет учитывать качество образовательной деятельности, инициативность и профессионализм работников дошкольного образовательного учреждения.

4.2.3. Ежемесячно до 10 числа месяца, идущего за истекшим месяцем, работники учреждения самостоятельно заполняют и предоставляют руководителю показатели оценки результативности деятельности работников за истекший месяц в соответствии с критериями оценки деятельности. Сотрудники, отработавшие не полный месяц, заполняют показатели за отработанный период.

4.2.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц и обоснование данного расчета производится комиссией образовательного учреждения на основании показателей оценки результативности деятельности работников, заполненных и предоставленных в срок до 15 числа ежемесячно в баллах. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения зависят от объема финансовых средств, доведенных учредителем до учреждения. Стоимость балла для педагогических работников и работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется путем деления имеющихся средств стимулирующего фонда на общую сумму баллов по каждой категории работников. Сумма выплаты каждому работнику учреждения определяется путем умножения стоимости 1 балла на количество баллов данного сотрудника. Сотрудникам, отработавшим не полный месяц, выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

Комиссия на основании всех материалов составляет протокол, который подписывается председателем и членами комиссии.

Показатели оценки результативности деятельности, направленные с нарушением сроков и не содержащие прилагаемые доказательные документы, на заседании комиссии не рассматриваются. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Спорные вопросы, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, решаются комиссией.

4.2.5. Если по представленному расчету не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то издается приказ руководителя образовательного учреждения об утверждении размеров выплат по результатам работы работников образовательного учреждения за истекший месяц, доводятся для ознакомления под роспись работникам.

Если работник не согласен с представленным расчетом, то формулирует свои замечания, возражения, предложения и направляет апелляцию по итогам заседания комиссии на имя председателя комиссии.

4.2.6. Приказ с утвержденным размером выплат передается в расчётный отдел бухгалтерии МКУ ЦБ У О для начисления выплат стимулирующего характера из фонда оплаты труда ДООУ.

4.2.7. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат за результаты работы за месяц:

4.2.8. Работники образовательного учреждения могут быть лишены стимулирующих выплат, либо размер выплаты снижен:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за травматизм воспитанника в период пребывания в дошкольном учреждении;

4.2.9. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом по образовательному учреждению.

4.2.10. Порядок подачи и рассмотрения апелляций

Работники имеют право подать апелляцию по итогам заседания комиссии.

4.2.11. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

4.2.12. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

4.2.13. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для её рассмотрения заседание комиссии.

4.2.14. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

4.2.15. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

4.3. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

4.4. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате

в Краснодарском крае.

Работодатель обязуется:

4.5. Производить в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа департамента труда и занятости Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума.

4.6. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты, задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.7 Заработная плата выплачивается 6 и 21 числа каждого месяца в месте выполнения работы либо 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.8. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.9. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников (**Приложение № 3**) (ст.136 ТК РФ).

4.10. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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 (ст.153 ТК РФ).

4.11. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.12. Определять с учетом мнения ПК стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

4.13. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.14. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

3. Приложение № 2 к Коллективному договору Муниципального автономного образовательного учреждения детский сад № 1 «Сказка» «Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Сказка»» читать в следующей редакции:

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Сказка» (далее-Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными и правовыми актами Российской Федерации, постановлением главы муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 28 ноября 2008 года № 2054 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли «Образование» муниципального образования Приморско-Ахтарский район» (с изменениями), постановлением главы муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 30 сентября 2008 года № 1765 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район» (с изменениями), постановлением администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 6 февраля 2017 года № 145 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли «Образование» муниципального образования Приморско-Ахтарский район, обеспечивающей повышение уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Сказка» (далее - МАДОУ № 1).

1.3. Положение включает в себя:

Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендованные размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендованные размеры выплат стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников МАДОУ № 1 устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

основных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого законом на федеральном уровне.

1.9. Заработная плата работников МАДОУ № 1 (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами ДОУ, которые разрабатываются на

основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников МАДОУ № 1 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Приморско-Ахтарский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы.

По занимаемым должностям работников МАДОУ №1 :

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6 056 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6 862 рубля;
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8 474 рубля;
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителя	9 282 рубля.

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным группам по занимаемым должностям работников МАДОУ № 1, оплата труда которым повышается в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» профессиональной квалификационной группы должностей педагогического персонала – 8 472 рублей.

2.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем МАДОУ № 1 на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель МАДОУ № 1 самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда медицинских, и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Приморско-Ахтарский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МАДОУ № 1.

2.5. Установление окладов работникам МАДОУ № 1 производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район, утвержденными постановлением главы муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 30 сентября 2008 года № 1765 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район».

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

2.7. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в Приложении № 3 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате труда работников МАДОУ № 1 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем МАДОУ № 1 с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории,

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах

принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда работников МАДОУ № 1 предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- дополнительная выплата стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений;
- доплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений;
- доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные учреждения по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МАДОУ № 1 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ № 1, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений ДОУ – по представлению руководителя ДОУ;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях ДОУ – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МАДОУ № 1 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ № 1.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МАДОУ № 1 устанавливается:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки - до 200 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.3, 3.6, 3.8.1 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено администрацией муниципального образования Приморско-Ахтарский район.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц производится на основании показателей оценки результативности деятельности работников, установленных Приложением № 4 настоящего Положения. Показатели и критерии согласовываются с председателем профсоюзной организации образовательного учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц позволяет учитывать качество образовательной деятельности, инициативность и профессионализм работников дошкольного образовательного учреждения.

Ежемесячно до 10 числа месяца, идущего за истекшим месяцем, работники учреждения самостоятельно заполняют и предоставляют руководителю показатели оценки результативности деятельности работников за истекший месяц в соответствии с критериями оценки деятельности. Сотрудники, отработавшие не полный месяц, заполняют показатели за отработанный период.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц и обоснование данного расчета производится комиссией образовательного учреждения на основании показателей оценки результативности деятельности работников, заполненных и предоставленных в срок до 15 числа ежемесячно в баллах. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения зависят от объема финансовых средств, доведенных учредителем до учреждения. Стоимость балла для педагогических работников и работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется путем деления имеющихся средств стимулирующего фонда на общую сумму баллов по каждой категории работников. Сумма выплаты каждому работнику учреждения определяется путем умножения стоимости 1 балла на количество баллов данного сотрудника. Комиссия на основании всех материалов составляет протокол, который подписывается председателем и членами комиссии.

Показатели оценки результативности деятельности, направленные с нарушением сроков и не содержащие прилагаемые доказательные документы, на заседании комиссии не рассматриваются. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Спорные вопросы, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, решаются комиссией.

Если по представленному расчету не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то издается приказ руководителя образовательного учреждения об утверждении размеров выплат по результатам работы работников образовательного учреждения за истекший месяц, доводятся для ознакомления под роспись работникам.

Если работник не согласен с представленным расчетом, то формулирует свои замечания, возражения, предложения и направляет апелляцию по итогам заседания комиссии на имя председателя комиссии.

Приказ с утвержденным размером выплат передается в расчётный отдел бухгалтерии МКУ ЦБ УО для начисления выплат стимулирующего характера из фонда оплаты труда ДОУ.

3.10. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат за

результаты работы за месяц:

Работники образовательного учреждения могут быть лишены стимулирующих выплат, либо размер выплаты снижен:

¾ за нарушение Устава Учреждения;

¾ за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

¾ за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;

¾ за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

¾ за травматизм воспитанника в период пребывания в дошкольном учреждении;

Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом по образовательному учреждению.

Порядок подачи и рассмотрения апелляций.

Работники имеют право подать апелляцию по итогам заседания комиссии.

Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для её рассмотрения заседание комиссии.

В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

Выплата, указанная в настоящем пункте, осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.11. Дополнительная выплата стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливается:

3.11.1. за счет краевого бюджета для следующих категорий работников:

1. Педагогические работники (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)).

2. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя).

3. Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).

4. Обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений).

3.11.2. за счет средств бюджета муниципального образования Приморско-Ахтарский район для следующих категорий работников:

Обслуживающий персонал (кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

Размер дополнительной выплаты стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений составляет 3000 рублей в месяц.

Условиями осуществления дополнительной выплаты стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений являются:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования Приморско-Ахтарский район, по должности или профессии, указанной в настоящем пункте;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата, устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, указанной в настоящем подпункте, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата, указанная в настоящем пункте, осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.12. Доплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, устанавливается педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарского района, имеющим право на получение доплат в размере 3000 рублей (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, концертмейстер, инструктор по физической культуре, педагог-

психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования), заведующим (директорам), заместителям заведующих (директоров), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой).

Размер доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений составляет 3000 рублей в месяц.

Условиями осуществления доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений являются:

осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования Приморско-Ахтарский район, в том числе на условиях совместительства, по должности или профессии, указанной в настоящем пункте;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата, указанная в настоящем пункте, устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата, указанная в настоящем пункте, устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), указанных в настоящем пункте, расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления указанной выплаты.

Выплата, указанная в настоящем пункте, осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.13. Доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные учреждения по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией (далее – выплата), устанавливается в размере 3000 рублей в месяц.

Условиями осуществления доплаты, указанной в настоящем пункте, являются:

осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальном общеобразовательном учреждении муниципального образования Приморско-Ахтарский район, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

В рамках настоящего пункта:

днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога;

исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Положения, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего);

выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев);

выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера указанной выплаты (доплаты);

выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц;

при заключении срочного трудового договора между муниципальным общеобразовательным учреждением, расположенным на территории Краснодарского края, и молодым педагогом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

в случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по

уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другое муниципальное общеобразовательное учреждение, расположенное на территории Краснодарского края. Муниципальное общеобразовательное учреждение, расположенное на территории Краснодарского края, с которым молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплата) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальное общеобразовательное учреждение, расположенное на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев);

в Правовом акте муниципального общеобразовательного учреждения расположенного на территории Краснодарского края, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей»;

муниципальное общеобразовательное учреждение, расположенное на территории Краснодарского края, в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МАДОУ № 1, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных ДОУ;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24 % (Приложение № 5 к настоящему Положению).

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в МАДОУ № 1 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской

Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным администрацией муниципального образования Приморско-Ахтарский район в МАДОУ № 1 могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев,

год);

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя МАДОУ № 1 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ № 1, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения – по представлению руководителя учреждения;
- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и

Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации и Краснодарского края, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

При установлении премии за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) премия может быть выплачена с учетом критериев оценки эффективности деятельности сотрудников в текущем месяце.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

5.6. Выплата премии за месяц производится в месяце, следующим за расчетным на основании критериев оценки эффективности деятельности сотрудников.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МАДОУ № 1 может быть оказана материальная помощь:

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) - до 100% от должностного оклада;

- в связи с тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом, для проведения операции – до 100% от должностного оклада;

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги, усыновители, усыновленные), при предъявлении копии свидетельства о смерти – до 100% от должностного оклада;

- рождение ребенка у сотрудника – до 100% от должностного оклада;

- бракосочетание (впервые) - до 100% от должностного оклада.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника при наличии подтверждающих документов.

Материальная помощь производится за счет экономии стимулирующей части фонда платы труда учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание МАДОУ № 1 формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. В штатном расписании указываются должности работников, штатные единицы, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

Заведующий МАДОУ № 1 _____ Е.Е. Сербина

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников Муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 1 «Сказка»
от 31.08.2023 г.

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), БАЗОВЫЕ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы

1. По занимаемым должностям работников МАДОУ № 1

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	

	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 6 056 рублей	
1.1	помощник воспитателя	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 6 862 рубля	
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
3.	Должности педагогических работников	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 8 474 рубля; для работников, оплата труда которым повышается в соответствии с Указами <u>от 7 мая 2012 года № 597</u> «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», <u>от 1 июня 2012 года № 761</u> «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы» и <u>от 28 декабря 2012 года № 1688</u> «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» - 8 472 рубля	
3.1	1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: Воспитатель; педагог-психолог	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; старший методист; тьютор ¹ ; учитель-логопед (логопед)	0,10
4.	Должности руководителей структурных подразделений	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 9 282 рубля	
4.1	1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,05

¹За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.».

Заведующий МАДОУ № 1 _____ Е.Е. Сербина

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников Муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 1 «Сказка»

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения дополнительного образования детей; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие); заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным)

	процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
--	---

Заведующий МАДОУ № 1 _____ Е.Е. Сербина

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников Муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 1 «Сказка»
от 31.08.2023 г.

ПОРЯДОК

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1 Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2 Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1 Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка.

2.2 Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3 Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений):

- культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждения время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее

действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Заведующий МАДОУ № 1 _____ Е.Е. Сербина

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников Муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 1 «Сказка»
от 31.08.2023 г.

Показатели
оценки результативности деятельности сотрудников МАДОУ № 1
при установлении стимулирующей
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Показатели
оценки результативности деятельности воспитателя МАДОУ № 1
Ф.И.О. _____ Дата _____

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
За стабильно высокие показатели результативности работы				
1	Организация работы с родителями (отсутствие жалоб руководителю ДОУ и в вышестоящие организации)	Воспитателем своевременно доводится необходимая информация для участников образовательного процесса, конфликтные ситуации вовремя предупреждаются, в случае возникновения решаются своевременно и конструктивно <i>(по письменной жалобе)</i>	5 б	
2	Посещаемость детей (доля воспитанников, фактически посещающих гр.) Отсутствие регулярных и длительных пропусков без уважительной причины	81% и выше	10 б	
		71-80 %	8 б	
		60 - 70 %	5 б	
		Ниже 60%	0 б	
		группа раннего возраста		
		50 %	5 б	
		71 - 80 %	8 б	
3	Уровень заболеваемости детей	81% и выше	10 б	
		до 0,4 дн/реб.	5 б	
		от 0,5 дн/реб. до 1 дн/реб.	3 б	
		более 1,1 дн/реб	0 б	

4	Персональное участие педагогов в подготовке воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, <u>в том числе по доп.услугам (участие на уровне учреждения)</u> <i>при наличии сертификатов, дипломов.</i>	Участие на уровне учреждения	5 б	
		Участие на муниципальном уровне	8 б	
		Участие на региональном или всероссийском уровне (Количество участия в конкурсах не ограничено; участие в интернет конкурсах -1- 5 б)	10 б	
5	Авторские публикации материалов из опыта работы в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах <i>при наличии подтверждающего документа</i>	Предоставление информации о группе для размещения в сети интернет, официальном сайте 1 раз в месяц (видеоматериалы в социальной сети ВК или статья в новостную ленту на сайте ДОУ)	10 б	
6	Распространение и обобщение передового педагогического опыта на разных уровнях <i>при наличии подтверждающего документа</i> (выступление на методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах, мастер- классах) Участие в вебинарах в качестве слушателя или спикера, посещение методических объединений Количество участия не ограничено	уровень ДОУ	6 б	
		муниципальный уровень	8 б	
		региональный уровень	10 б	
		в качестве слушателя	6 б	
		в качестве спикера	10 б	
7	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства. Наставничество.	муниципальный уровень	10 б	
		региональный уровень	20 б	
		Организация наставничества с начинающими воспитателями <i>(в рамках практики с молодыми педагогами)</i>	10 б	
8	Организация и проведения праздников и развлечений на уровне ДОУ	Участие в ролях для воспитанников других возрастных групп, участие в мероприятии для воспитанников не в свою смену (за каждое мероприятие)	5 б	
9	Проведение различных мероприятий с семьями воспитанников	Родительские собрания, тренинги, круглые столы, открытые занятия, мастер-классы, семинары-практикумы (1 раз в месяц)	10 б	
		Оформление тематических стендов	5 б	

10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление развивающих уголков, изготовление пособий, атрибутов, костюмов)	Организация и обновление развивающего пространства в группах (название уголка, пособия, атрибут, костюм) 1 раз в месяц, баллы не суммируются	10 б	
11	Обеспечение безопасных условий воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками	5 б	
12	Качественная организация учета и контроля финансовых средств по родительской оплате	Отсутствие задолженности по родительской плате ниже среднего показателя по ДООУ	5 б	
		Задолженность по оплате	- 5 б	
13	Обеспечение бесперебойного функционирования ДООУ	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил ПБ, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности	5 б	
14	Организация воспитательно-образовательного процесса (баллы не суммируются)	Отсутствие обоснованных замечаний по организации воспитательно-образовательного процесса со стороны администрации	5 б	
15	Создание и обновление личной страницы или сайта в сети Интернет	Обновление информационного материала в сети Интернет	5 б	
Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ				
16	Работа в комиссиях, творческих, рабочих и экспертных группах, оргкомитетах, творческих группах по оформлению помещений ДООУ, участие в работе инновационной площадки	В соответствии с приказом	5 б	
17	Участие в общественной работе	Субботники, дежурство в праздничные дни, организация общественных и праздничных мероприятий для сотрудников, участие в профсоюзной работе	5 б	
18	Иное		5-15 б	
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей				
19	За участие в районных, краевых мероприятиях	Подтверждается приказом ДООУ, УО Приморско-Ахтарского района	10-40б	
20	Иное		5-15 б	
	Итого баллов			

подпись

расшифровка

**Показатели
оценки результативности деятельности музыкального руководителя МАДОУ № 1**

Ф.И.О. _____ Дата _____

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
За стабильно высокие показатели результативности работы				
1	Организация работы с родителями (отсутствие жалоб руководителю ДОУ и в вышестоящие организации)	Специалистом своевременно доводится необходимая информация для участников образовательного процесса, конфликтные ситуации вовремя предупреждаются, в случае возникновения решаются своевременно и конструктивно (по письменной жалобе)	5 б	
2	Персональное участие педагогов в подготовке воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, в том числе по доп. услугам (участие на уровне учреждения) при наличии сертификатов, дипломов	Участие на уровне учреждения	6 б	
		Участие на муниципальном уровне	8 б	
		Участие на региональном или всероссийском уровне (Количество участия в конкурсах не ограничено; участие в интернет конкурсах- 1- 5 б)	10 б	
3	Авторские публикации материалов из опыта работы в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах при наличии подтверждающего документа	Предоставление информации о группе для размещения в сети интернет, официальном сайте 1 раз в месяц (видеоматериалы в социальной сети ВК или статья в новостную ленту на сайте ДОУ)	10 б	
4	Распространение и обобщение передового педагогического опыта на разных уровнях при наличии подтверждающего документа Выступления на методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах, мастер- классах. Участие в вебинарах в	уровень ДОУ	6 б	
		муниципальный уровень	8 б	
		региональный уровень	10 б	
		в качестве слушателя	6 б	

	качестве слушателя или спикера, посещение методических объединений Количество участия не ограничено	в качестве спикера	10 б	
5	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства. Наставничество	муниципальный уровень	6 б	
		региональный уровень	8 б	
		Организация наставничества с начинающими воспитателями (<i>в рамках практики с молодыми педагогами</i>)	10 б	
6	Организация и проведения праздников и развлечений на уровне ДОУ	Участие в дополнительных развлечениях, организованных педагогами	5 б	
7	Проведение различных мероприятий с семьями воспитанников	Родительские собрания, тренинги, круглые столы, открытые занятия, мастер-классы, семинары-практикумы (1 раз в месяц)	10 б	
		Оформление тематических стендов	5 б	
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (<i>изготовление пособий, атрибутов, костюмов</i>)	Организация и обновление развивающего пространства (название пособия, атрибута, костюма) 1 раз в месяц, баллы не суммируются	10 б	
9	Участие в работе консультационного центра	Предоставление консультаций на сайт ДОУ, организация обратной связи, разработка консультаций по запросу	10 б	
10	Разработка и проведение мероприятий для педагогов	Консультации, тренинги, мастер-классы 1 раз в месяц	10 б	
11	Обеспечение безопасных условий воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками	5 б	
12	Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил ПБ, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности	5 б	
13	Организация воспитательно-образовательного процесса (<i>баллы не суммируются</i>)	Интенсивность и напряженность работы при подготовках к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятиям по благоустройству территории, подготовка к приемке ДОУ (<i>прописать что именно</i>)	5 б	
14	Создание и обновление личной страницы или сайта в сети Интернет	Обновление информационного материала в сети Интернет	5 б	
Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ				

15	Работа в комиссиях, творческих, рабочих и экспертных группах, оргкомитетах, творческих группах по оформлению помещений ДОУ	В соответствии с приказом	5 б	
16	Участие в общественной работе	Субботники, дежурство в праздничные дни, организация общественных и праздничных мероприятий для сотрудников, участие в профсоюзной работе	5 б	
17	Иное		5-15 б	
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей				
18	За участие в районных мероприятиях	Подтверждается приказом ДОУ, УО Приморско-Ахтарского района	10-40б	
19	Иное		5-15 б	
	Итого баллов			

подпись

расшифровка

**Показатели
оценки результативности деятельности педагога-психолога МАДОУ № 1**

Ф.И.О. _____ Дата _____

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
За стабильно высокие показатели результативности работы				
1	Организация работы с родителями (отсутствие жалоб руководителю ДОУ и в вышестоящие организации)	Специалистом своевременно доводится необходимая информация для участников образовательного процесса, конфликтные ситуации вовремя предупреждаются, в случае возникновения решаются своевременно и конструктивно <i>(по письменной жалобе)</i>	5 б	
2	Персональное участие педагогов в подготовке воспитанников к участию в проектах, в том числе по доп. услугам (участие на уровне учреждения) <i>при наличии сертификатов, дипломов</i>	Участие на уровне учреждения	6 б	
		Участие на муниципальном уровне	8 б	
		Участие на региональном или всероссийском уровне (Количество участия не ограничено; участие в интернет конкурсах – 1-5 б)	10 б	

3	Авторские публикации материалов из опыта работы в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах <i>при наличии подтверждающего документа</i>	Предоставление информации о группе для размещения в сети интернет, официальном сайте 1 раз в месяц (видеоматериалы в социальной сети ВК или статья в новостную ленту на сайте ДОУ)	10 б	
4	Распространение и обобщение передового педагогического опыта на разных уровнях <i>при наличии подтверждающего документа</i> Выступления на методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах, мастер- классах. Участие в вебинарах в качестве слушателя или спикера, посещение методических объединений Количество участия не ограничено	уровень ДОУ	6 б	
		муниципальный уровень	8 б	
		региональный уровень	10 б	
		в качестве слушателя	6 б	
		в качестве спикера	10 б	
5	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства. Наставничество	муниципальный уровень	6 б	
		региональный уровень	8 б	
		Организация наставничества с начинающими воспитателями (<i>в рамках практики с молодыми педагогами</i>)	10 б	
6	Организация и проведения праздников и развлечений на уровне ДОУ	Участие в ролях для воспитанников ДОУ	5 б	
7	Проведение различных мероприятий с семьями воспитанников	Родительские собрания, тренинги, круглые столы, открытые занятия, мастер-классы, семинары-практикумы (1 раз в месяц)	10 б	
		Оформление тематических стендов	5 б	
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (<i>изготовление пособий, атрибутов, костюмов</i>)	Организация и обновление развивающего пространства (название пособия, атрибута, костюма) 1 раз в месяц, баллы не суммируются	10 б	
9	Участие в работе консультационного центра	Предоставление консультаций на сайт ДОУ, организация обратной связи, разработка консультаций по запросу	10 б	
10	Разработка и проведение мероприятий для педагогов	Консультации, тренинги, мастер-классы 1 раз в месяц	10 б	

11	Обеспечение безопасных условий воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками	5 б	
12	Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил ПБ, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности	5 б	
13	Организация воспитательно-образовательного процесса (баллы не суммируются)	Интенсивность и напряженность работы при подготовках к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятиям по благоустройству территории, подготовка к приемке ДОУ (прописать что именно)	5 б	
14	Создание и обновление личной страницы или сайта в сети Интернет	Обновление информационного материала в сети Интернет	5 б	
Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ				
15	Работа в комиссиях, творческих, рабочих и экспертных группах, оргкомитетах, инновационной площадке, творческих группах по оформлению помещений ДОУ	В соответствии с приказом	5 б	
16	Участие в общественной работе	Субботники, дежурство в праздничные дни, организация общественных и праздничных мероприятий для сотрудников, участие в профсоюзной работе	5 б	
17	Иное		5-15 б	
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей				
16	За участие в районных мероприятиях	Подтверждается приказом ДОУ, УО Приморско-Ахтарского района	10-40б	
17	Иное		5-15б	
	Итого баллов			

подпись

расшифровка

**Показатели
оценки результативности деятельности социального педагога
МАДОУ № 1**

Ф.И.О. _____ **Дата** _____

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
За стабильно высокие показатели результативности работы			

1	Организация работы с родителями (отсутствие жалоб руководителю ДОУ и в вышестоящие организации)	Специалистом своевременно доводится необходимая информация для участников образовательного процесса, конфликтные ситуации вовремя предупреждаются, в случае возникновения решаются своевременно и конструктивно <i>(по письменной жалобе)</i>	5 б	
2	Персональное участие педагогов в подготовке воспитанников к участию в проектах, в том числе по доп. услугам (участие на уровне учреждения) <i>при наличии сертификатов, дипломов</i>	Участие на уровне учреждения	6 б	
		Участие на муниципальном уровне	8 б	
		Участие на региональном или всероссийском уровне (Количество участия не ограничено; участие в интернет конкурсах – 1-5 б)	10 б	
3	Авторские публикации материалов из опыта работы в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах <i>при наличии подтверждающего документа</i>	Предоставление информации о группе для размещения в сети интернет, официальном сайте 1 раз в месяц (видеоматериалы в социальной сети ВК или статья в новостную ленту на сайте ДОУ)	10 б	
4	Распространение и обобщение передового педагогического опыта на разных уровнях <i>при наличии подтверждающего документа</i> Выступления на методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах, мастер-классах. Участие в вебинарах в качестве слушателя или спикера, посещение методических объединений Количество участия не ограничено	уровень ДОУ	6 б	
		муниципальный уровень	8 б	
		региональный уровень	10 б	
		в качестве слушателя	6 б	
		в качестве спикера	10 б	
5	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства. Наставничество	муниципальный уровень	6 б	
		региональный уровень	8 б	
		Организация наставничества с начинающими воспитателями <i>(в рамках практики с молодыми педагогами)</i>	10 б	
6	Организация и проведения праздников и развлечений	Участие в ролях для воспитанников ДОУ	5 б	

	на уровне ДОУ			
7	Проведение различных мероприятий с семьями воспитанников	Родительские собрания, тренинги, круглые столы, открытые занятия, мастер-классы, семинары-практикумы (1 раз в месяц)	10 б	
		Оформление тематических стендов	5 б	
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (<i>изготовление пособий, атрибутов, костюмов</i>)	Организация и обновление развивающего пространства (название пособия, атрибута, костюма) 1 раз в месяц, баллы не суммируются	10 б	
9	Участие в работе консультационного центра	Предоставление консультаций на сайт ДОУ, организация обратной связи, разработка консультаций по запросу	10 б	
10	Разработка и проведение мероприятий для педагогов	Консультации, тренинги, мастер-классы 1 раз в месяц	10 б	
11	Обеспечение безопасных условий воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками	5 б	
12	Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил ПБ, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности	5 б	
13	Организация воспитательно-образовательного процесса (<i>баллы не суммируются</i>)	Интенсивность и напряженность работы при подготовках к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятиям по благоустройству территории, подготовка к приемке ДОУ (<i>прописать что именно</i>)	5 б	
14	Создание и обновление личной страницы или сайта в сети Интернет	Обновление информационного материала в сети Интернет	5 б	
Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ				
15	Работа в комиссиях, творческих, рабочих и экспертных группах, оргкомитетах, инновационной площадке, творческих группах по оформлению помещений ДОУ	В соответствии с приказом	5 б	
16	Участие в общественной работе	Субботники, дежурство в праздничные дни, организация общественных и праздничных мероприятий для сотрудников, участие в профсоюзной работе	5 б	
17	Иное		5-15 б	
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей				
18	За участие в районных	Подтверждается приказом ДОУ, УО	10-40б	

	мероприятиях	Приморско-Ахтарского района		
19	Иное		5-15 б	
	Итого баллов			

подпись

расшифровка

**Показатели
оценки результативности деятельности педагога дополнительного образования
МАДОУ № 1**

Ф.И.О. _____ Дата _____

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
За стабильно высокие показатели результативности работы				
1	Организация работы с родителями (отсутствие жалоб руководителю ДОУ и в вышестоящие организации)	Специалистом своевременно доводится необходимая информация для участников образовательного процесса, конфликтные ситуации вовремя предупреждаются, в случае возникновения решаются своевременно и конструктивно <i>(по письменной жалобе)</i>	5 б	
2	Персональное участие педагогов в подготовке воспитанников к участию в проектах, в том числе по доп. услугам (участие на уровне учреждения) <i>при наличии сертификатов, дипломов</i>	Участие на уровне учреждения	6 б	
		Участие на муниципальном уровне	8 б	
		Участие на региональном или всероссийском уровне (Количество участия не ограничено; участие в интернет конкурсах – 1-5 б)	10 б	
3	Авторские публикации материалов из опыта работы в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах <i>при наличии подтверждающего документа</i>	Предоставление информации о группе для размещения в сети интернет, официальном сайте 1 раз в месяц (видеоматериалы в социальной сети ВК или статья в новостную ленту на сайте ДОУ)	10 б	
4	Распространение и обобщение передового педагогического опыта на разных уровнях <i>при наличии подтверждающего документа</i>	уровень ДОУ	6 б	
		муниципальный уровень	8 б	
		региональный уровень	10 б	

	документа Выступления на методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах, мастер-классах. Участие в вебинарах в качестве слушателя или спикера, посещение методических объединений Количество участия не ограничено	в качестве слушателя	6 б	
		в качестве спикера	10 б	
5	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства. Наставничество	муниципальный уровень	6 б	
		региональный уровень	8 б	
		Организация наставничества с начинающими воспитателями (в рамках практики с молодыми педагогами)	10 б	
6	Организация и проведения праздников и развлечений на уровне ДОУ	Участие в ролях для воспитанников ДОУ	5 б	
7	Проведение различных мероприятий с семьями воспитанников	Родительские собрания, тренинги, круглые столы, открытые занятия, мастер-классы, семинары-практикумы (1 раз в месяц)	10 б	
		Оформление тематических стендов	5 б	
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (изготовление пособий, атрибутов, костюмов)	Организация и обновление развивающего пространства (название пособия, атрибута, костюма) 1 раз в месяц, баллы не суммируются	10 б	
9	Участие в работе консультационного центра	Предоставление консультаций на сайт ДОУ, организация обратной связи, разработка консультаций по запросу	10 б	
10	Разработка и проведение мероприятий для педагогов	Консультации, тренинги, мастер-классы 1 раз в месяц	10 б	
11	Обеспечение безопасных условий воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками	5 б	
12	Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил ПБ, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности	5 б	
13	Организация воспитательно-образовательного процесса (баллы не суммируются)	Интенсивность и напряженность работы при подготовках к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятиям по благоустройству территории, подготовка к приемке ДОУ (прописать что именно)	5 б	

14	Создание и обновление личной страницы или сайта в сети Интернет	Обновление информационного материала в сети Интернет	5 б	
Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ				
15	Работа в комиссиях, творческих, рабочих и экспертных группах, оргкомитетах, инновационной площадке, творческих группах по оформлению помещений ДОУ	В соответствии с приказом	5 б	
16	Участие в общественной работе	Субботники, дежурство в праздничные дни, организация общественных и праздничных мероприятий для сотрудников, участие в профсоюзной работе	5 б	
17	Иное		5-15 б	
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей				
18	За участие в районных мероприятиях	Подтверждается приказом ДОУ, УО Приморско-Ахтарского района	10-40б	
19	Иное		5-15 б	
	Итого баллов			

подпись

расшифровка

**Показатели
оценки результативности деятельности учителя-логопеда МАДОУ № 1**

Ф.И.О. _____ **Дата** _____

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
За стабильно высокие показатели результативности работы				
1	Организация работы с родителями (отсутствие жалоб руководителю ДОУ и в вышестоящие организации)	Специалистом своевременно доводится необходимая информация для участников образовательного процесса, конфликтные ситуации вовремя предупреждаются, в случае возникновения решаются своевременно и конструктивно <i>(по письменной жалобе)</i>	5 б	
2	Персональное участие педагогов в подготовке воспитанников к участию в проектах, в том числе по доп. услугам (участие на уровне учреждения)	Участие на уровне учреждения	6 б	
		Участие на муниципальном уровне	8 б	

	<i>при наличии сертификатов, дипломов</i>	Участие на региональном или всероссийском уровне (Количество участия не ограничено; участие в интернет конкурсах – 1-5 б)	10 б	
3	Авторские публикации материалов из опыта работы в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах <i>при наличии подтверждающего документа</i>	Предоставление информации о группе для размещения в сети интернет, официальном сайте 1 раз в месяц (видеоматериалы в социальной сети ВК или статья в новостную ленту на сайте ДОУ)	10 б	
4	Распространение и обобщение передового педагогического опыта на разных уровнях <i>при наличии подтверждающего документа</i> Выступления на методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах, мастер-классах. Участие в вебинарах в качестве слушателя или спикера, посещение методических объединений Количество участия не ограничено	уровень ДОУ	6 б	
		муниципальный уровень	8 б	
		региональный уровень	10 б	
		в качестве слушателя	6 б	
		в качестве спикера	10 б	
5	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства. Наставничество	муниципальный уровень	6 б	
		региональный уровень	8 б	
		Организация наставничества с начинающими воспитателями <i>(в рамках практики с молодыми педагогами)</i>	10 б	
6	Организация и проведения праздников и развлечений на уровне ДОУ	Участие в ролях для воспитанников ДОУ	5 б	
7	Проведение различных мероприятий с семьями воспитанников	Родительские собрания, тренинги, круглые столы, открытые занятия, мастер-классы, семинары-практикумы (1 раз в месяц)	10 б	
		Оформление тематических стендов	5 б	
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры <i>(изготовление пособий, атрибутов, костюмов)</i>	Организация и обновление развивающего пространства (название пособия, атрибута, костюма) 1 раз в месяц, баллы не суммируются	10 б	

9	Участие в работе консультационного центра	Предоставление консультаций на сайт ДОУ, организация обратной связи, разработка консультаций по запросу	10 б	
10	Разработка и проведение мероприятий для педагогов	Консультации, тренинги, мастер-классы 1 раз в месяц	10 б	
11	Обеспечение безопасных условий воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками	5 б	
12	Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил ПБ, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности	5 б	
13	Организация воспитательно-образовательного процесса (баллы не суммируются)	Интенсивность и напряженность работы при подготовках к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятиям по благоустройству территории, подготовка к приемке ДОУ (прописать что именно)	5 б	
14	Создание и обновление личной страницы или сайта в сети Интернет	Обновление информационного материала в сети Интернет	5 б	
Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ				
15	Работа в комиссиях, творческих, рабочих и экспертных группах, оргкомитетах, инновационной площадке, творческих группах по оформлению помещений ДОУ	В соответствии с приказом	5 б	
16	Участие в общественной работе	Субботники, дежурство в праздничные дни, организация общественных и праздничных мероприятий для сотрудников, участие в профсоюзной работе	5 б	
17	Иное		5-15 б	
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей				
18	За участие в районных мероприятиях	Подтверждается приказом ДОУ, УО Приморско-Ахтарского района	10-40б	
19	Иное		5-15 б	
	Итого баллов			

подпись

расшифровка

Показатели

**оценки результативности деятельности инструктора по физической культуре
МАДОУ № 1**

Ф.И.О. _____ **Дата** _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности	Количество
---	------------	-------------------------------	------------

п/п	деятельности		баллов	
За стабильно высокие показатели результативности работы				
1	Организация работы с родителями (отсутствие жалоб руководителю ДОУ и в вышестоящие организации)	Специалистом своевременно доводится необходимая информация для участников образовательного процесса, конфликтные ситуации вовремя предупреждаются, в случае возникновения решаются своевременно и конструктивно (<i>по письменной жалобе</i>)	5 б	
2	Персональное участие педагогов в подготовке воспитанников к участию в проектах, в том числе по доп. услугам (участие на уровне учреждения) <i>при наличии сертификатов, дипломов</i>	Участие на уровне учреждения	6 б	
		Участие на муниципальном уровне	8 б	
		Участие на региональном или всероссийском уровне (Количество участия не ограничено; участие в интернет конкурсах – 1-5 б)	10 б	
3	Авторские публикации материалов из опыта работы в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах <i>при наличии подтверждающего документа</i>	Предоставление информации о группе для размещения в сети интернет, официальном сайте 1 раз в месяц (видеоматериалы в социальной сети ВК или статья в новостную ленту на сайте ДОУ)	10 б	
4	Распространение и обобщение передового педагогического опыта на разных уровнях <i>при наличии подтверждающего документа</i> Выступления на методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах, мастер- классах. Участие в вебинарах в качестве слушателя или спикера, посещение методических объединений Количество участия не ограничено	уровень ДОУ	6 б	
		муниципальный уровень	8 б	
		региональный уровень	10 б	
		в качестве слушателя	6 б	
		в качестве спикера	10 б	
5	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства. Наставничество	муниципальный уровень	6 б	
		региональный уровень	8 б	
		Организация наставничества с начинающими воспитателями (<i>в рамках практики с молодыми педагогами</i>)	10 б	

6	Организация и проведения праздников и развлечений на уровне ДОУ	Участие в ролях для воспитанников ДОУ	5 б	
7	Проведение различных мероприятий с семьями воспитанников	Родительские собрания, тренинги, круглые столы, открытые занятия, мастер-классы, семинары-практикумы (1 раз в месяц)	10 б	
		Оформление тематических стендов	5 б	
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (изготовление пособий, атрибутов, костюмов)	Организация и обновление развивающего пространства (название пособия, атрибута, костюма) 1 раз в месяц, баллы не суммируются	10 б	
9	Участие в работе консультационного центра	Предоставление консультаций на сайт ДОУ, организация обратной связи, разработка консультаций по запросу	10 б	
10	Разработка и проведение мероприятий для педагогов	Консультации, тренинги, мастер-классы 1 раз в месяц	10 б	
11	Обеспечение безопасных условий воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками	5 б	
12	Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил ПБ, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности	5 б	
13	Организация воспитательно-образовательного процесса (баллы не суммируются)	Интенсивность и напряженность работы при подготовках к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятиям по благоустройству территории, подготовка к приемке ДОУ (прописать что именно)	5 б	
14	Создание и обновление личной страницы или сайта в сети Интернет	Обновление информационного материала в сети Интернет	5 б	
Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ				
15	Работа в комиссиях, творческих, рабочих и экспертных группах, оргкомитетах, инновационной площадке, творческих группах по оформлению помещений ДОУ	В соответствии с приказом	5 б	
16	Участие в общественной работе	Субботники, дежурство в праздничные дни, организация общественных и праздничных мероприятий для сотрудников, участие в профсоюзной работе	5 б	
17	Иное		5-15 б	
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей				
16	За участие в районных мероприятиях	Подтверждается приказом ДОУ, УО Приморско-Ахтарского района	10-40б	

17	Иное		5-15 б	
	Итого баллов			

подпись

расшифровка

Показатели оценки результативности деятельности старшего воспитателя МАДОУ

№ 1

Ф.И.О. _____ Дата _____

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Разработка и наличие документации согласно номенклатуры дел учреждения	ООП ДО, программы развития ДОУ, годового плана работы, методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д.	10 б	
2	Наличие системы мониторинга качества реализации ООП	мониторинг индивидуальных достижений педагогов, воспитанников и учреждения (анкетирование удовлетворенности родителями качеством предоставляемых услуг и т.д.)	3 б	
3	Выступления на мероприятиях различного уровня: методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах	муниципальный	10б	
		региональный	15б	
4	Оказание методической помощи, подготовка материала для участия в конкурсах профессионального мастерства, мероприятиях разного уровня педагогов и воспитанников	уровень ДОУ	3б	
		муниципальный	10б	
		региональный	15б	
5	Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил пожарной безопасности, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности	5б	
6	Подготовка аналитических и отчетных материалов о деятельности ДОУ (Публичного доклада, самообследование ДОУ и т.д.)	Размещение материалов на сайте учреждения	12 б	
7	Обеспечение функционирования официального сайта	Ведение, обновление, пополнения образовательного раздела официального сайта ДОУ, личной страницы	10 б	

	учреждения в сети Интернет			
8	Наличие печатных работ, материалов из опыта работы в методических изданиях	уровень ДОУ	36	
		муниципальный	56	
		региональный	76	
		федеральный	156	
9	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление и пополнение информационного поля новинками методической литературы, проведение подписной компании и т. Д.	36	
10	Создание и обновление личной страницы или сайта в сети Интернет	Обновление информационного материала в сети Интернет	56	
Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ				
11	Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах, оргкомитетах, экспертных группах по аттестации	уровень ДОУ	56	
		муниципальный уровень	106	
		краевой уровень	106	
12	Участие в деятельности инновационной площадки	муниципальный уровень	56	
		краевой уровень	106	
13	Организация работы в группе кратковременного пребывания, консультационного центра	Организация воспитательно-образовательной деятельности, ведение документации	56	
14	За участие в комиссиях учреждения	Работа в комиссии Совета по питанию, комиссии по Охране труда, по антитеррористической защищенности, по антикоррупционной деятельности и т.д.	56	
15	За участие в общественной работе	Субботники, дежурство в праздничные дни, организация общественных и праздничных мероприятий для сотрудников, участие в профсоюзной работе	56	
16	Иное		5-156	
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей				
15	За участие в районных мероприятиях	Подтверждается приказом ДОУ, УО Приморско-Ахтарского района	10-406	

16	За дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями	возложение ответственности (СГО, Е-услуга, сайт Навигатор, защита персональных данных) и т.д.	5 б	
17	Иное		5-15 б	
	Итого баллов			

подпись

расшифровка

Показатели
оценки результативности деятельности младшего воспитателя МАДОУ № 1
Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Участие в создании условий социальной и трудовой адаптации воспитанников	Эффективная работа в период адаптации детей к условиям дошкольного образовательного учреждения	5 б
2	Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля)	Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	5 б
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Помощь воспитателю в организации и обновлении развивающего пространства в группах (оформление уголков, развивающих центров, изготовление пособий, атрибутов)	5 б
4	Участие в утренниках, детских праздниках на других группах (исполнение ролей)		5 б
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля):	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы, тщательное соблюдение режима дня воспитанников, своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза, старшего воспитателя, присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей, помощь воспитателям в организации щадящего режима для ослабленных детей.	5 б
6	Корректное взаимодействие с воспитанниками, родителями, сотрудниками (на основании результатов внутреннего контроля):	Постоянное обращение к воспитателям и родителям по имени и отчеству, преимущественно уменьшительно-ласкательное обращение к детям по имени.	7 б

7	Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля):	Отсутствие битой и сколотой посуды, бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде.	6 б
8	Надлежащее состояние участков и групповых помещений	Участие в благоустройстве территории, участков, косметический ремонт помещений ДОУ.	5 б
9	Работа в группе кратковременного пребывания	Помощь в организации воспитательно-образовательной деятельности	5 б
10	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б
11	За удалённость пищеблока от основного здания		5 б.
12	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

подпись

расшифровка

Показатели
оценки результативности деятельности повара МАДОУ № 1
 Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Интенсивность и напряженность труда по обеспечению выполнения натуральных норм питания воспитанников (шеф-повару)		5 б
2	Своевременное и качественное ведение документации по питанию воспитанников		6 б
3	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды.		5 б
4	Участие в благоустройстве территории, косметический ремонт помещений ДОУ.		5 б
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины:		5 б

	- по качеству приготовления пищи, по санитарному состоянию помещений, по обработке и хранению продуктов		
6	Ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня		5 б
7	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б
8	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

подпись

расшифровка

**Показатели
оценки результативности деятельности медицинской сестры по диетическому
питанию МАДОУ № 1**

Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Проведение консультаций, семинаров-практикумов для сотрудников и родителей детей, посещающих ДОУ		5-15 б
2	Участие в работе консультативного пункта для родителей, дети которых не посещают ДОУ		5-15 б
3	Участие в благоустройстве территории, косметический ремонт помещений ДОУ		5-15 б
4	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5-15 б
5	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5-15 б
6	За своевременную сдачу отчетности		5-15 б
7	За скорую помощь в экстренных ситуациях		20 б
	Итого баллов		

подпись

расшифровка

Показатели

оценки результативности деятельности заместителя заведующего по АХЧ МАДОУ

№ 1

Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Качественное ведение документации	по ОТ и ТБ, пожарной безопасности (инструктаж, выдача удостоверений)	5 б
2	Отчёты в вышестоящие органы	Качественное составление отчётов в вышестоящие органы, подготовка и отправление мониторинга энергоэффективности (АРМ), соблюдение сроков предоставления документации	
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, своевременное обеспечение строительными материалами		5 б
4	Инвентаризация без замечаний, отсутствие поломок инвентаря, мебели, своевременный его ремонт		5 б
5	Проведение своевременных профилактических мероприятий оборудования на пищеблоке и прачечной		5 б
6	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации		5 б
7	Качественная работа с поставщиками продуктов питания, материалов и оборудования		5 б
8	За участие в общественной работе		5 б
9	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

подпись

расшифровка

Показатели

оценки результативности деятельности казначейши МАДОУ № 1

Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Качественное ведение документации		5 б
2	Отчёты в вышестоящие органы	Качественное составление отчётов в вышестоящие органы, подготовка и соблюдение сроков предоставления документации	
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ спецодежды		5 б
4	Инвентаризация без замечаний		5 б
5	Проведение своевременных профилактических мероприятий швейного оборудования		5 б
6	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации		5 б
7	За участие в общественной работе		5 б
8	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

подпись

расшифровка

Показатели
оценки результативности деятельности кладовщика МАДОУ № 1
 Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Качественное ведение документации	Договора продуктов питания	5 б

2	Отчёты в вышестоящие органы	Качественное составление отчётов в вышестоящие органы, подготовка и соблюдение сроков предоставления документации	
3	Высокое качество подготовки и организации выдачи продуктов питания на 2 пищеблока		5 б
4	Инвентаризация без замечаний		5 б
5	Проведение своевременных профилактических мероприятий весового оборудования		5 б
6	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации.		5 б
7	За участие в общественной работе		5 б
8	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

подпись

расшифровка

Показатели
оценки результативности деятельности специалиста (делопроизводителя) МАДОУ
№ 1 Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Ведение и систематизация архива Учреждения		5 б
2	Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности		5 б
3	Систематическое использование ИКТ в делопроизводстве		5 б
4	Ведение трудовых книжек и личных дел работников Учреждения		

5	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б
6	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

подпись

расшифровка

Показатели
оценки результативности деятельности дворника МАДОУ № 1
 Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.		5 б
2	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б
3	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

подпись

расшифровка

Показатели
оценки результативности деятельности машиниста по стирке белья МАДОУ № 1
 Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.		5 б
2	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б
3	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

подпись

расшифровка

**Показатели
оценки результативности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и
ремонту зданий МАДОУ № 1**

Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.		5 б
2	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б
3	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

подпись

расшифровка

**Показатели
оценки результативности деятельности уборщика территории МАДОУ № 1**

Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.		5 б
2	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б
3	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

подпись

расшифровка

**Показатели
оценки результативности деятельности уборщика служебных помещений МАДОУ
№ 1**

Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
---	------------	--	-------------------

1	Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.		5 б
2	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б
3	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

подпись

расшифровка

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников Муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 1 «Сказка»
от 31.08.2023 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, работа в которых
даёт право на доплаты к тарифной ставке (должностному окладу)

№ пп	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предостав- ления
1	2	3	4	5
1	Повар		Не менее 4 %	Специальная оценка условий труда
2	Медицинская сестра по диетическому питанию		Не менее 4 %	Специальная оценка условий труда
3	Кухонный рабочий		Не менее 4 %	Специальная оценка условий труда

Заведующий МАДОУ № 1

_____ Е.Е. Сербина

Приложение № 6
к Положению об оплате
труда работников Муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 1 «Сказка»
от 31.08.2023 г.

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
Педагогическим работникам к окладу (должностному окладу),

Ставке заработной платы МАДОУ № 1

Критерии повышения		Процент повышения
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, класса, группах, для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)		15-20
№	Наименование должности	Доплата %
1.	Воспитатель (логопедической, санаторной групп)	20
2.	Музыкальный руководитель (логопедической, санаторной групп)	20
3.	Учитель-логопед	20
4.	Младший воспитатель (логопедической, санаторной групп)	15
5.	Педагог-психолог (логопедической, санаторной групп)	20
6.	Инструктор по ФК (логопедической, санаторной групп)	20
7.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов (групп)	20

Заведующий МАДОУ № 1

_____ Е.Е. Сербина

4. Считать утратившим силу Приложение № 2.1 к коллективному договору МАДОУ № 1 « Компенсационные выплаты педагогическим и другим работникам МАДОУ № 1».

5. Считать утратившим силу Приложение № 2.2 к коллективному договору МАДОУ № 1 «Положение по установлению надбавок и доплат стимулирующего характера руководителям и сотрудникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Сказка».

6. Считать утратившим силу Приложение № 2.3 к коллективному договору МАДОУ № 1 «Штатное расписание».

7. Считать утратившим силу Приложение № 2.4 к коллективному договору МАДОУ № 1 «Выплаты за специфику работы».

8. Приложение № 2.5 к коллективному договору МАДОУ № 1 читать в новой редакции: «Приложение № 3 к коллективному договору МАДОУ № 1».

9. Считать утратившим силу Приложение № 2.6 к коллективному договору МАДОУ № 1 «Показатели оценки результативности деятельности педагогов МАДОУ № 1».

Одобрено на общем собрании трудового коллектива № 2 от 30.08.2023 года.
Приложение: выписка из протокола собрания трудового коллектива № 2 от 30.08.2023г.

Заведующий МАДОУ

наименование должности, профессии, учебного заведения