

От работодателя:

Заведующий МАДОУ детский сад №15

О.А. Бражкина

«19» апреля 2025 г.



От работников:

Председатель профсоюзной организации
МАДОУ детский сад №15

Л.А. Бубенщикова Л.А. Бубенщикова

«19» апреля 2025 г.

Дополнительное соглашение к Коллективному договору муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №15 комбинированного вида на 2025-2028 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным
учреждением «Богдановичский ЦЗ»
Свердловской области
«11» апреля 2025 г.
Запись за № 19-ДЧ

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад №15 комбинированного вида (далее МАДОУ детский сад №15), в лице заведующего Бражкиной Оксаны Анатольевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работников МАДОУ детский сад №15, на основании Постановления Главы муниципального округа Богданович от 25.03.2025 № 558 О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653 приняли новую редакцию

1. ПРИЛОЖЕНИЯ 2 Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №15 комбинированного вида.
2. ПРИЛОЖЕНИЯ 3 Положения о стимулировании труда работников МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №15

ВЫПИСКА

ИЗ ПРОТОКОЛА №2 от 09.04.2025

Общего собрания работников МАДОУ детский сад №15

Всего работающих: 45 человека

Присутствовало: 40 человек

Повестка дня

1. Принятие дополнительного соглашения к коллективному договору МАДОУ детский сад №15 на 2025-2028 гг. ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №15 комбинированного вида и ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Положения о стимулировании труда работников МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №15 в новой редакции в связи с выходом Постановления Главы Муниципального округа Богданович от 25.03.2025 № 558 О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653. Срок действия с 01.03.2025 по 29.02.2028
2. Наделение правом подписи дополнительного соглашения к коллективному договору МАДОУ детский сад №15 на 2025-2028 годы работников МАДОУ детский сад №15

Решение:

1. Принять дополнительное соглашение к коллективному договору МАДОУ детский сад №15 на 2025-2028 годы с приложениями на основании Постановления Главы Муниципального округа Богданович от 25.03.2025 № 558 О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653. ПРИЛОЖЕНИЕ 2 и ПРИЛОЖЕНИЕ 3 в новой редакции. Установить срок действия с 01.03.2025 по 29.02.2028

Результаты голосования:

«За»- 40 человек

«Против» -0 человек

«Воздержались» -0 человек

2. Наделить правом подписи дополнительного соглашения к коллективному договору МАДОУ детский сад №15 на 2025-2028 годы с приложениями председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ детский сад №15 Бубенщикову Людмилу Анатольевну

Результаты голосования:

«За»- 40 человек

«Против» -0 человек

«Воздержались» -0 человек

Председатель собрания _____

О.А. Бражкина

Секретарь собрания _____

Л. В. Киселева

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД №15 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №15 комбинированного вида применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №15 комбинированного вида (далее – Учреждение).

1.2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения утверждается главным распорядителем бюджетных средств на календарный год исходя из объема субсидий, связанных с оказанием Учреждением в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Штатное расписание разрабатывается Учреждением и согласовывается с уполномоченным органом – муниципальным казенным учреждением «Управление образования муниципального округа Богданович» и с главным распорядителем бюджетных средств в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, определяются в соответствии с Уставом Учреждения и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1.. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации;

Федерации, на 2024-2026 годы;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации.

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

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);

- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников или профессиональных стандартов;

- объемы учебной (педагогической) работы;

- порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Руководитель Учреждения:

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

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

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

2.6. Преподавательская работа в Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

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

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

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

3.2. Фонд стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с настоящим Положением, после предварительного согласования с главным распорядителем бюджетных средств Муниципальным казенным учреждением «Управления образования муниципального округа Богданович».

3.3. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

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

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

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

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

повышения по другим основаниям.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

3.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.8. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены в приложении N 1 к настоящему Положению.

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

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216-н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.11. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам установлены в приложении N 2 к настоящему Положению.

3.12. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.06.2016 № 755 и Министерства просвещения Российской Федерации от 13.05.2019 № 234 и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.13. За квалификационную категорию размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам, прошедшим аттестацию (**приложение 8**), повышается в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию на 25%;

работникам, имеющим I квалификационную категорию на 20%;

работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности на 10%;

работникам (выпускникам) организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования на 20% (сроком на два года).

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

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

3.15. Размер должностного оклада руководителя, устанавливаются на основе отнесения должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

3.16. Минимальный размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения установлены в приложении N 3 к настоящему Положению.

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

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

3.18. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

3.19. Минимальные размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения установлены в приложении N 4 к настоящему Положению.

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

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

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

3.22. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих образовательного учреждения установлены в приложениях 5 настоящего Положения.

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

3.24. Для определенных категорий работников (сторожей, вахтеров) применяется суммированный учет рабочего времени. При суммированном учете рабочего времени устанавливается учетный период, который может составлять месяц, квартал или другой период, но не более одного года (ч. 1 ст. 104 ТК РФ.)

3.25. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, который определяется исходя из предусмотренной для отдельной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. (ч. 1, 3 ст. 104 ТК РФ)

3.26. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от продолжительности рабочего времени в неделю определяется на основании Приказа Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» в соответствии с ч. 3 ст. 91 ТК РФ.

3.27. Руководитель Учреждения организывает рабочий процесс так, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за установленный учетный период. При этом в каждом из дней или в каждой неделе учетного периода длительность рабочего времени может меняться. Увеличение времени работы в какой-либо день или неделю компенсируется уменьшением рабочего времени в другие дни или недели учетного периода.

3.28. Для находящихся в отпуске или временно нетрудоспособных работников норма рабочего времени уменьшается на время отсутствия работника, поскольку отпуск и период временной нетрудоспособности не относятся к рабочему времени. (ч. 1 ст. 91 ТК РФ, Минтруд России в абз. 1 п. 4 Письмо от 25.12.2013 N 14-2-337.)

3.29. При суммированном учете рабочего времени составляется скользящий график работы в условиях гибкого рабочего времени. График работ вводится приказом руководителя Учреждения.

3.30. При повременной оплате труда для измерения его количества применяют единицы времени: фактически отработанные часы, дни, недели, месяцы.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда руководителя и главного бухгалтера включает в себя:

4.3. Должностной оклад.

4.5. Выплаты компенсационного характера.

4.6. Выплаты стимулирующего характера.

4.7. Размер должностного оклада руководителя определяется в трудовом договоре, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных учреждений.

4.8. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается работодателем на 25% ниже должностного оклада руководителя.

Конкретный размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения.

4.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений в сфере образования установлен главой муниципального округа Богданович в кратности от 1 до 4.

4.10. Стимулирование руководителя, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя, на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных учреждений, утвержденного приказом Управления образования (далее - положение о стимулировании руководителей муниципальных учреждений).

4.11. Руководителю и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

4.12. Руководителю и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

4.13. В зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения и размер должностного оклада руководителя образовательных учреждения определяются как произведение установленного оклада (должностного оклада) в приложении № 3 к настоящему Положению на повышающий коэффициент.

4.14. Повышающий коэффициент для расчета должностного оклада руководителя образовательной организации исходя из группы оплаты труда устанавливается в следующих размерах:

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

4.15. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

К показателям для отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя образовательного учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения: численность работников учреждения, количество обучающихся (детей), показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Группа по оплате труда устанавливается в соответствии с объемными показателями деятельности образовательной организации, предусмотренной в приложении №7 (дошкольной образовательной организации),

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

4.16. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Уполномоченным органом по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципальным казенным учреждением «Управление образования муниципального округа Богданович» на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

4.18. При определении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года;

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

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

4.20. Аттестация руководителя учреждения на соответствие занимаемой должности производится согласно Положению о порядке проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя

муниципального образовательного учреждения муниципального округа Богданович, в отношении которого администрация муниципального округа Богданович осуществляет функции учредителя, утвержденному постановлением главы муниципального округа Богданович от 31.05.2020 № 671.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с **Приложением 6** к настоящему Положению.

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

5.3. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за работу во вредных и опасных условиях труда – не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

5.6. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

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

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

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

Доплаты за **увеличение объема работ устанавливаются** за заведование творческими рабочими группами, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, ведение сайта и другие, не входящие в основные должностные обязанности работников, не зависят от объема педагогической нагрузки и устанавливаются на 1,0 ставки.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном руководителем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

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

5.10. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем в соответствии с локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

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

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

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

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

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах субсидий на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

6.2. Стимулирующий фонд Учреждения может составлять (от 20 до 40) процентов с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, количественных результатов развития воспитанников, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

6.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования.

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

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

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

- 1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области и муниципальными наградами;
- 4) в связи с празднованием Дня дошкольного работника;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- 6) в связи с праздничными днями: 8 марта (женщины), 23 февраля (мужчины), Новогодние каникулы;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

и другие.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о стимулировании работников Учреждения (приложение N 7), принятым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

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

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

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Глава 7. Заключительные положения

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном [статьей 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.4. Настоящее Положение вступает в силу с 1 марта 2025 г.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	<i>помощник воспитателя</i>	13 184
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	<i>младший воспитатель</i>	13 838

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	<i>инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель</i>	19 167
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	20 721
3 квалификационный уровень	<i>воспитатель; педагог-психолог.</i>	21 139
4 квалификационный уровень	руководитель физического воспитания; <i>старший воспитатель; учитель-логопед;</i> тьютор; <i>учитель-дефектолог;</i>	21 414

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	<i>делопроизводитель; калькулятор.</i>	13 183
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	<i>заведующий хозяйством.</i>	14 264
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	<i>Бухгалтер.</i>	17 566

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	<i>кастеляница; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории</i>	13 179
	<i>Повар; кладовщик; кухонный рабочий.</i>	13 702
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	<i>оператор стиральных машин;</i>	13 969
	<i>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.</i>	13 969
<i>Должность руководителей образовательных организаций</i>		
	<i>Директор (заведующий) дошкольной</i>	32 322

ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, ПРИМЕНЯЕМЫХ В ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат, % минимального должностного оклада	Примечание
1	За работу в ночное время (с 22-00 до 6-00)	35%	Зависит от фактической нагрузки
2	За работу в группах санаторного типа (компенсационной направленности)	20%	Зависит от фактической нагрузки
3	Доплата за тяжелые, вредные условия труда в зависимости от класса СОУТ по результатам проведенной СОУТ	4%	Зависит от фактической нагрузки
4	За исполнение обязанности временно отсутствующего работника	По соглашению сторон	ст. 151 Трудового кодекса РФ
5	За совмещение профессий (должностей) и увеличение объема работы:		
	- ведение экономической работы	25%	Не зависит от фактической нагрузки
	- учёт внебюджетной деятельности	25%	Не зависит от фактической нагрузки
	- ответственный за сайт	15%	Не зависит от фактической нагрузки
6	- размещение информации о деятельности ДОУ на сайте ДОУ, в социальных группах «ВКонтакте», «Одноклассники».	15%	Не зависит от фактической нагрузки
7	- реализация программы ХАССП:		Зависит от фактической нагрузки
	- кладовщик	10%	
	- калькулятор	40%	
	- завхоз	10;	
8	- за работу с программой «Меркурий»	10%	Не зависит от фактической нагрузки
9	- заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, творческими рабочими группами	25%	Не зависит от фактической нагрузки
10	- руководство методическими и психолого-медико-педагогическими комиссиями	20%	Не зависит от фактической нагрузки
11	- выполнение функций координатора, куратора проекта	10%	Не зависит от фактической нагрузки
12	- проведение работы по дополнительным образовательным программам (кружки и т.п.)	25%	Зависит от фактической нагрузки
13	- Работа по наставничеству	20%	Не зависит от фактической нагрузки
14	- участие в работе аттестационной комиссии:		Не зависит от фактической нагрузки
	председателю – членам комиссии -	20% 10%	
15	- работа общественного инспектора по охране прав детства	20%	Не зависит от фактической нагрузки

16	- уполномоченному по ГО и ЧС	20%	Не зависит от фактической нагрузки
17	- ответственному по работе профилактики ДТП и обучению ПДД, ответственному за работу по пожарной безопасности	20%	Не зависит от фактической нагрузки
18	- уполномоченному по охране труда	30%	Не зависит от фактической нагрузки
19	- контрактному управляющему	30%	Не зависит от фактической нагрузки
20	- уполномоченному по социальному страхованию	50%	Не зависит от фактической нагрузки
21	- документальное оформление, контроль и организация вакцинации и медосмотра персонала	20%	Не зависит от фактической нагрузки
22	- выполнение кадровой работы	30%	Не зависит от фактической нагрузки
23	- оздоровительная работа	25%	Зависит от фактической нагрузки
24	- работа с родителями	20%	Зависит от фактической нагрузки
25	- режим работы	20%	Зависит от фактической нагрузки
26	- за работу по природопользованию, экологическая среда	15%	Не зависит от фактической нагрузки
27	- ответственному за пожарную безопасность ДОУ	15%	Не зависит от фактической нагрузки
28	- ведение архива договоров	25%	Не зависит от фактической нагрузки
29	- Ведение архива	30%	Не зависит от фактической нагрузки
30	За разно уровневое обучение детей	20%	Не зависит от фактической нагрузки
31	Работы по озеленению территории Учреждения и подготовке посадочного материала (апрель – сентябрь)	20%	Не зависит от фактической нагрузки
32	Администратору образовательной платформы «Сферум»	15%	Не зависит от фактической нагрузки

Приложение № 7
к Положению

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество воспитанников в дошкольной образовательной организации	За каждого воспитанника, получающего образовательную услугу	2
2	Состав педагогических кадров (без учета работающих на условиях внешнего совместительства)	За каждого педагогического работника	0,5
		Дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5

		Дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
3	Количество групп в дошкольной организации	Из расчета за группу	10
4	Наличие воспитанников, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением	За каждого воспитанника	0,5
5	Наличие в образовательной организации общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждений)	За каждого воспитанника, получающего образовательную услугу	0,5
6	Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольной образовательной организации	За каждую группу с круглосуточным пребыванием воспитанников	15
7	Участие в грантовых конкурсах	За каждый вид	30
8	Творческая лаборатория, осуществление инновационной деятельности	За каждый вид	15
9	Наличие бассейна	За каждый объект	15

ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №15

№ п/п	Составляющая показателя	Количество баллов			Заполнение показателя за отчетный период
1	Качество дошкольного образования				
2	Развитие программ общеразвивающего дополнительного образования для детей дошкольного возраста	Наличие не менее 5 программ по 5 направлениям	Наличие до 5 программ по 3 направлениям	Наличие менее 3 программ	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
3	Обеспечение выполнения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования к условиям реализации основной образовательной программы	Полное наличие условий в соответствии с требованиями ФГОС	Несоответствие условий требованиям ФГОС		
		10 баллов	0 баллов		
4	Кадровое обеспечение: укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии с лицензионными требованиями	Полная укомплектованность кадров в соответствии со штатным расписанием	Укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием до 80%	Укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием менее 80%	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
5	Профессиональное развитие педагогов. Участие в профессиональных конкурсах и выставках	Участие и лауреатство (победа)	Участие	Не участвуют	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
6	Организация и проведение на базе дошкольной образовательной организации семинаров, совещаний, конференций, встреч, презентаций и т.п.	Организация форм с позитивной обратной связью	Организация форм	Пассивность	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
7	Наличие и продуктивность реализации программы развития дошкольного образовательного учреждения	Программы развития соответствуют актуальным направлениям Программы РФ	Программы развития частично соответствуют направлениям Программы РФ	Не соответствуют Программе РФ	

		10	5	0		
8	Аккредитация и лицензирование					
9	Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Прием ОО к новому учебному году без замечаний или с замечаниями, не связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Прием образовательного учреждения к новому учебному году с замечаниями либо отказ комиссии в приеме образовательного учреждения к новому учебному году с замечаниями, связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения			
		25 баллов	- 25 баллов			
10	Доля аттестованных педагогических работников от числа педагогических работников, подлежащих аттестации в текущем году	100%	Менее 100%			
		10 баллов	0 баллов			
11	Количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах муниципального уровня и выше	Наличие участников	Отсутствие участников			
		5 баллов за каждого участника	0 баллов			
12	Создание условий для детей с ограниченными возможностями здоровья	Обучаются в образовательной организации дети с ограниченными возможностями здоровья и имеются адаптивные программы	Отсутствие адаптированных программ			
		10 баллов	0 баллов			
13	Физическое и психическое здоровье воспитанников					
14	Отсутствие случаев травматизма воспитанников образовательного учреждения в период воспитательно-образовательного процесса, работников образовательного учреждения в период рабочего времени, произошедших в результате несоблюдения образовательным учреждением техники безопасности, санитарно-	Отсутствие случаев травматизма за прошлый учебный год	Наличие 1 случая травматизма за прошлый учебный год	Наличие 2 и более случаев травматизма		
		10 баллов	0 баллов	«-» 10 баллов за каждый случай		

	эпидемиологических норм и правил, правил пожарной безопасности				
15	Здоровье сберегающая организация образовательной деятельности	Положительная динамика по итогам года по сравнению с предыдущим годом	Отрицательная динамика по итогам года по сравнению с предыдущим годом		
		10 баллов	0 баллов		
16	Создание условий для выявления и развития способностей воспитанников				
16	Количество воспитанников, принимающих участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках, спортивных мероприятиях муниципального уровня	15% и более от общего числа воспитанников	От 5 - 15% от общего числа воспитанников	Менее 5% от общего числа воспитанников	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
17	Организация и проведение учебно-воспитательных массовых мероприятий с детьми на сетевых принципах	10 баллов за одно мероприятие			
18	Наличие и успешная реализация образовательной организацией социального проекта муниципальной значимости (или совместно с фондами, предприятиями и организациями)	10 баллов за каждый проект			
19	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Программы имеются на всех ступенях образования, и они преемственны	Имеются единичные разрозненные программы	Программ не имеется	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
20	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования, ГТО)	Не менее 25% воспитанников, занятых дополнительным образованием физкультурной направленности	От 15 - 25% воспитанников, занятых дополнительным образованием физкультурной направленности	Менее 15% воспитанников, занятых дополнительным образованием физкультурной направленности	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
21	Организация досуговой занятости на базе дошкольной образовательной организации, в том числе в спортивных секциях, творческих студиях, кружках технического творчества	Процент охвата более 20 от численности учащихся	Процент охвата до 20 от численности учащихся	Процент охвата менее 10 от численности учащихся	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	

22	Результаты управленческой деятельности				
23	Результаты контрольных мероприятий (проверок) контролирующих (надзорных), финансовых органов, в том числе мониторинг учредителя	Отсутствие нарушений либо наличие нарушений, не связанных с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Наличие выявленных нарушений, связанных с ненадлежащим выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения (1 акт, предписание и др. и количество нарушений не более 2)	Наличие выявленных нарушений, связанных с ненадлежащим выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения 2 и более акта, предписания и др. либо 1 акт, предписание и др. и количество нарушений 3 и более	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
24	Наличие и своевременная актуализация сайта, соответствующего требованиям действующего законодательства	Полное соответствие и актуальность	Несоответствие и (или) несвоевременная актуализация		
		10 баллов	0 баллов		
25	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности учредителю	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности	1 факт несвоевременного и (или) некачественного предоставления информации, отчетности	2 и более факта несвоевременного или некачественного предоставления информации, отчетности	
		20 баллов	10 баллов	0 баллов	
26	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей), воспитанников образовательного учреждения, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб	Наличие обоснованных жалоб		
		10 баллов	0 баллов		
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
27	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - более 20%	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - от 10 до 20%	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - менее 10%	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
28	Экономия топливно-	Фактические	Фактические данные по расходу		

	энергетических ресурсов (0,97% к уровню прошлого года)	данные по расходу ТЭР - не более 0,97% к уровню прошлого года	ТЭР - более 0,97% к уровню прошлого года		
		15 баллов	0 баллов		
29	Выполнение показателей муниципального задания (эффективность выполнения муниципального задания за анализируемый период по количественным и качественным показателям)	Выполнение показателей (количественных и качественных) не менее 97%	Выполнение показателей (количественных и качественных) не менее 85%	Выполнение показателей (количественных и качественных) менее 80%	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
30	Мониторинг оплаты за содержание ребенка в дошкольной образовательной организации	Задолженность по родительской плате не более 100 руб. на воспитанника	Наличие задолженности по родительской плате более 100 руб. на воспитанника		
		10 баллов	0 баллов		
32	Обеспечение развития образовательной организации				
33	Наличие программы развития образовательной организации и участие имеющей 2-4 актуальных содержательных проекта для предъявления на конкурсы по субсидиям	4 проектов	2 проекта	менее 2 проектов	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
34	Привлечение внебюджетных средств за счет развития платных образовательных услуг (с начала года)	Привлечено от 200 руб. и выше на 1 воспитанника в месяц	Привлечено от 100 до 200 руб. в месяц на 1 воспитанника	Привлечено менее 100 руб. в месяц на 1 воспитанника	
		20 баллов	10 баллов	0 баллов	
35	Инициирование и проведение в системе образования городского округа Богданович научно-практических конференций, круглых столов по актуальных темам для образования	10 баллов за каждую конференцию по сетевому принципу			
36	Участие образовательного учреждения и руководителя в конкурсах и грантах различного уровня	уровень РФ	региональный уровень	муниципальный уровень	
		30 баллов за каждый конкурс	20 баллов за каждый конкурс	15 баллов за каждый конкурс	

37	Участие педагогов образовательного учреждения в конкурсах и грантах различного уровня	уровень РФ	региональный уровень	муниципальный уровень	
		15 баллов за каждый конкурс	10 баллов за каждый конкурс	5 баллов за каждый конкурс	
38	Усложнение структуры образовательного учреждения за счет различных структурных подразделений (многоуровневость, ресурсные центры, консультационные пункты, служба раннего сопровождения и др.)	10 баллов за каждое структурное подразделение в ОО			
39	Итого:				

<p>Заведующая МАДОУ детский сад № 15: (И. Бражкина) 20<u>25</u> г.</p>	<p>«Согласовано» Председатель профсоюзного комитета: _____ (Бубенщикова Л. А.) «__» _____ 20__ г.</p>
--	---



Положение
«О стимулировании труда работников
МАДОУ детский сад №15»

Принято общим собранием
трудового коллектива
«09» апреля 2025 г.
Протокол № 2

Глава 1. Общие положения.

1.1. Правовым основанием настоящего Положения являются:

Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановление Главы городского округа Богданович от 15.12.2021г. № 1653 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, мотивации работников в области инновационной деятельности и современных технологий, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Стимулирование работников ДОУ производится за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, сформированного в пределах утвержденного штатного расписания и плана финансово-хозяйственной деятельности на финансовый год.

1.4. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда ДОУ может составлять **не менее 20% и не более 40%**.

1.5. Сумма экономии фонда оплаты труда по плану финансово-хозяйственной деятельности может быть использована учреждением на увеличение стимулирующей части.

Глава 2. Виды стимулирования.

2.1. Система стимулирования труда работников ДОУ включает следующие стимулирующие и поощрительные выплаты:

- 1) стимулирующие выплаты в процентах, коэффициентах к персональному должностному окладу;
- 2) ежемесячные премии по итогам работы за месяц по балльной системе оценки показателей премирования;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы за год;
- 4) единовременные выплаты, предусмотренные настоящим Положением;
- 5) материальная помощь.

Глава 3. Размеры стимулирования.

3.1. Коэффициенты для формирования стимулирующих выплат педагогическим работникам

Коэффициент за стаж педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы, лет							
	от 1 до 5	от 5 до 10	от 10 до 15	от 15 до 20	от 20 до 25	от 25 до 30	от 30 до 35	35 и более
Размеры коэффициентов	0,10	0,15	0,20	0,25	0,30	0,35	0,40	0,45

Стаж педагогической работы исчисляется в соответствии с перечнем учебных заведений, учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Стимулирующие выплаты в процентах к окладу непедагогических работников

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат, % от должностного оклада
1	За стаж непрерывной работы в ДОУ, выслугу лет: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет	10% 15%

	- от 10 до 15 лет	20%
	- от 15 до 20 лет	25%
	- от 20 до 25 лет	30%
	- от 25 до 30 лет	35%
	- от 30 до 35 лет	40%
	- от 35 и более	45%
2	Доплата молодому специалисту*	20%

* Доплата устанавливается воспитателю, педагогу, не имеющему опыта работы с детьми дошкольного возраста и педагогического стажа, без категории, сроком на 2 года до сдачи на соответствие занимаемой должности или на категорию.

3.3. Ежемесячные премии по итогам работы за месяц

По 100-балльной системе оценки показателей премирования

3.4. Премии по итогам работы за год

по базовой части заработка каждого работника на дату премирования и количества отработанных дней за последние 12 месяцев

3.5. Единовременные выплаты

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат, руб
1	При объявлении благодарности руководителя Министерства просвещения Российской Федерации	5000
2	При награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации	7000
3	При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области	5000
4	В связи с празднованием Дня дошкольного работника	2000
5	В связи с праздничными днями: 23 февраля (мужчины), 8 марта (женщины), Новогодние каникулы	2000
6	В связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения), каждые последующие 5 лет за высокие показатели и достижения в профессиональной деятельности	Должностной оклад
7	За участие в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий	4000
8	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	3000
9	За высокие результаты работы:	
	- административно-управленческий персонал	20% к окладу
	- учебно-вспомогательный персонал	10% к окладу
	- педагогический персонал	30% к окладу
	- руководители структурных подразделений	20% к окладу
	- работники пищеблока, работники по содержанию здания и помещений	10% к окладу
10	Подготовка материалов для социальной информационной сети «ВКонтакте»	10% к окладу
11	Подготовка и проведения цикла мероприятий «Разговоры о важном»	10% к должностному окладу

3.6. Выплаты за интенсивность

1. Наполняемость групп
- для раннего возраста
от 15 до 20 детей 10%

от 21 ребенка и выше 15%

- для групп дошкольного возраста

от 21 до 25 детей 10%

от 26 детей и выше 15%

- для групп компенсирующей направленности

11 детей и выше 10%

№ п/п	Виды выплат за интенсивность	Размер выплат в % от должностного оклада
1	Работа по адаптированным программам в группах общеразвивающей направленности (одаренные дети, дети с ОВЗ)	20%
2	Реализация авторских программ	10%
3	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения	20%
4	Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности системы ресурсов и средств	15%
5	Повышенная нагрузка во время отчетного периода	20%
6	Повышенная нагрузка в период подготовки Учреждения в новому учебному году	20%
7	Активное участие и большой вклад в реализацию проектов Учреждения	20%

3.7. Материальная помощь

№ п/п	Условия выплат	Размер выплат, руб.
1	Смерть работника или близкого родственника (мать, отец, муж (жена), сын, дочь)	3000
2	Длительная болезнь (более 2-х месяцев), требующая дорогостоящего лечения	
3	Прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью недееспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	
4	Крупная потеря имущества в результате кражи или стихийного бедствия (по результатам обследования)	
5	Выход на пенсию	5000

Глава 4. Порядок и условия стимулирования.

4.1. Для оценки эффективности профессиональной деятельности работников по соблюдению условий стимулирования по Приказу руководителя ДОО создается премиальная комиссия в количестве 7 человек, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления, с обязательным участием представителя администрации, руководителей служб, представителя профсоюзного комитета, представителя основного персонала (воспитатели), представителя от родительской общественности.

Комиссия избирает Председателя и секретаря собрания.

4.2. Ежемесячное премирование работников ДОО в текущем месяце осуществляется по результатам работы за текущий месяц по 100 – балльной системе оценки показателей премирования, которые устанавливаются для каждой категории работников.

4.3. Результаты оценки работы каждого работника оформляются Листом согласования итоговых показателей премирования (Приложение к Положению «О стимулировании труда работников МАДОУ детский сад №15»). Показатели Листов согласования и соответствующие им баллы составляются по каждой профессии (должности) руководителем службы и утверждаются руководителем.

4.4. Установление показателей премирования, не связанных с результативностью труда не допускается.

4.5. Лист согласования первоначально заполняется самим работником, затем проверяется и подписывается руководителем службы и передается на рассмотрение комиссии не позднее 20-го числа текущего месяца. За декабрь месяц текущего года лист согласования сдается до 15-го декабря.

- 4.6. При несвоевременной сдаче Листа согласования без уважительной причины работник не премируется. При отсутствии работника по уважительной причине (болезнь, отпуск и т.п.), его Лист согласования заполняет и сдает руководитель службы.
- 4.7. Вновь пришедший работник сдает Лист согласования по результатам работы за первый полный отработанный календарный месяц.
- 4.8. Комиссия на основании всех материалов оценки в течение трех рабочих дней рассматривает Листы согласования и принимает решение о стимулировании работников ДООУ большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее 5 членов комиссии.
- 4.9. Результаты оценки оформляются комиссией соответствующим Протоколом, который утверждает руководитель и на основании которого издает Приказ о назначении, или о приостановке выплат стимулирующего характера работникам ДООУ.
- 4.10. Комиссия в своей работе соблюдает принцип конфиденциальности. Информация о количестве установленных баллов доводится до каждого работника персонально под роспись.
- 4.11. Работник в течение трех рабочих дней вправе подать в комиссию письменное заявление о несогласии с оценкой его работы, а комиссия обязана в трехдневный срок рассмотреть данное заявление и дать работнику обоснованный ответ в письменном виде. Если комиссия сочтет доводы работника обоснованными, в Протокол вносятся соответствующие изменения.
- 4.12. Сумма ежемесячной премии каждого работника для расчета по балльной системе оценки определяется в процентах к персональному должностному окладу. Процент стимулирования определяется руководителем учреждения по каждой категории работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
- 4.13. Сумма общего премиального фонда за месяц для распределения по балльной системе оценки определяется по расчету в соответствии с приказом руководителя в пределах месячного фонда стимулирования по штатному расписанию, по педагогам – с учетом соблюдения установленного Минобразования Свердловской области размера индикативного (целевого) показателя уровня среднемесячной заработной платы.
- 4.14. Ежемесячный премиальный фонд распределяется между работниками в зависимости от суммы стимулирования, рассчитанной за отработанное время по установленному к персональному должностному окладу проценту стимулирования, и количества баллов, установленных по итогу работы каждого работника.
- 4.15. Сумма экономии, которая образуется в результате снижения баллов отдельным работникам или при отсутствии Листов согласования, по приказу руководителя может перераспределяться между всеми работниками пропорционально сумме премии, начисленной по баллам.
- 4.16. Премии по итогам работы за год каждого работника рассчитываются с учетом размера базовой части заработка (без стимулирующего фонда) на дату премирования и количества отработанных дней за последние 12 месяцев.
- 4.17. Решение о единовременных стимулирующих выплатах и оказании материальной помощи принимает руководитель при условии экономии фонда оплаты труда по плану финансово-хозяйственной деятельности.
- 4.18. Стимулирование руководителя производится в размерах, установленных положением о стимулировании руководителей.
- 4.19. При замещении вакансии или временно отсутствующего работника стимулирующая часть учитывается по баллам заменяющего лица.

Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение (от количества набранных баллов):

- некачественное исполнение функциональных обязанностей и дисциплинарного взыскания в течение срока его действия – 100%;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима – 50%;
- нарушение техники безопасности и пожарной безопасности – 50%;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей – 50%;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов и младший персонал на низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики – 50%;
- детский травматизм по вине работника – 100%;

- халатное отношение сохранности материально-технической базы – 50%;
- наличие замечаний в ведении обязательной документации – 50%.

Глава 5. Заключительное положение.

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 марта 2025 года.

Приложение
к Положению
«О стимулировании труда
работников
МАДОУ детский сад №15»

Листы согласования итоговых показателей премирования
главного бухгалтера МАДОУ № 15
за _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование показателей и критерии	Баллы	Оценка	Примечание
1	качественное организационное и методическое руководство всей деятельностью бухгалтерии	10	10	
2	рациональная организация учёта хозяйственно-финансовой деятельности и отчётности на основе внедрения прогрессивных форм и методов учёта, механизации учётно-вычислительных работ	10	10	
3	соблюдение учётной политики учреждения	10	10	
4	рациональная организация учёта поступления товарно-материальных ценностей и денежных средств, своевременного отражения на счетах операций, связанных с их движением	10	10	
5	контроль и обеспечение своевременности расчётов по зарплате с работниками, дебиторами и кредиторами	10	10	
6	контроль и обеспечение законности, своевременности и правильности оформления и сдачи бухгалтерских документов и отчётов	10	10	
7	контроль и обеспечение строгого соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины, утверждённой сметы расходов по бюджету	10	10	
8	контроль экономного использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранности собственности	10	10	
9	обеспечение сохранности бухгалтерских документов и архива	10	10	
10	соблюдение норм охраны труда и техники безопасности, правил противопожарной защиты и санэпидрежима, правил внутреннего трудового распорядка на рабочем месте	10	10	
	ИТОГО:	100	100	

Лист согласования итоговых показателей премирования
бухгалтера МАДОУ № 15

за _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование показателей и критерии	Баллы	Оценка	Примечание
1	своевременная и качественная подготовка платёжных документов по расчётам с поставщиками и подрядчиками	10	10	
2	своевременная постановка на учёт товарно-материальных ценностей	10	10	
3	своевременное оформление документов на выдачу в эксплуатацию и списание товарно-материальных ценностей	10	10	
4	регулярная сверка расчётов с поставщиками и подрядчиками, своевременное списание просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	10	10	
5	контроль соблюдения условий договоров и муниципальных контрактов с поставщиками по объёмам поставки, цен и расчётов по ним	10	10	
6	качественное ведение учета, составление и своевременная подготовка отчётности	10	10	
7	высокий уровень исполнительской дисциплины	10	10	
8	успешное освоение компьютерных бухгалтерских программ	10	10	
9	качественный ежедневный расчет стоимости питания одного дето-дня по меню-требованиям	10	10	
10	соблюдение норм охраны труда и техники безопасности, правил противопожарной защиты и санэпидрежима на рабочем месте, правил внутреннего трудового распорядка	10	10	
ИТОГО:		100	100	

Лист согласования итоговых показателей премирования
делопроизводителя МАДОУ № 15

за _____ 20__ г.

№ п/п	Показатели стимулирования	Баллы	Оценка	Примечание
1	Своевременный приём, регистрация и систематизация получаемой и отправляемой корреспонденции и своевременная передача её адресатам	10	10	
2	Качественное оформление документов и своевременная подготовка проектов распоряжений по приёму, переводу и увольнению работников	10	10	
3	Качественное и своевременное оформление печатной документации	10	10	
4	Обеспечение сохранности служебной документации и архива	10	10	

5	рациональное и бережное использование технического оборудования, создание оптимальной рабочей среды кабинета	10	10	
6	Оперативность системность и качество ведения документации	10	10	
7	Своевременная подготовка сдачи документов по медицинскому, социальному и пенсионному страхованию и обеспечению	10	10	
8	Качественное составление и своевременная сдача отчётности	10	10	
9	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности, правил противопожарной защиты и санэпидрежима на рабочем месте	10	10	
10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10	10	
ИТОГО:		100	100	

Лист согласования итоговых показателей премирования
калькулятора МАДОУ № 15
за _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование показателей и критерии	Баллы	Оценка	Примечание
1	своевременный прием и систематизация получаемой и отправляемой электронной почты по бухгалтерии и своевременная передача ее адресатам	10	10	
2	качественный учет отработанного времени, отпусков, дней нетрудоспособности, страхового и льготного стажа работников	10	10	
3	своевременная подготовка и сдача документов и отчетов по медицинскому, социальному и пенсионному страхованию	10	10	
4	высокий уровень исполнительской дисциплины	10	10	
5	Использование информационных технологий в работе	10	10	
6	своевременная подготовка документов на открытие банковских картСчетов работникам	10	10	
7	своевременная подготовка ведомостей на зачисление зарплаты, отпускных и пособий работникам	10	10	
8	качественная разработка и составление меню-требования в соответствии с 10-дневным меню, технологическими картами и технологическими нормативами по питанию детей	10	10	
9	своевременный расчет технологических и калькуляционных карт в соответствии с СанПин 2.4.1.3049-13 от 15.05.2013г.	10	10	
10	соблюдение норм охраны труда и техники безопасности, правил противопожарной защиты и санэпидрежима на рабочем месте, правил внутреннего трудового распорядка, рациональное и бережное использование технического оборудования	10	10	
ИТОГО:		100	100	

**Лист согласований итоговых показателей премирования воспитателя
МАДОУ детский сад №15 комбинированного вида
за _____ 20__ года**

Основные показатели – 100 баллов				
№	Показатель	Балл	Примечание	Кол-во баллов
1	Участие педагога в инновационной деятельности (по договору), применение воспитателем проектных методик и технологий в образовательном процессе	10		
2	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. (в зависимости от количества)	10		
3	Результаты работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от количества)	10		
4	Распространение и обобщение педагогического опыта через публикации в СМИ Наличие и пополнение сайта педагога	10		
5	Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, РМО, мастер-классах и т.п.) Наличие и использование методических разработок с элементами дистанционного обучения	10		
6	Организация и проведение открытых мероприятий	10		
7	Инновационные формы работы с семьями воспитанников, в том числе в нерабочее время	5		
8	Организация выставок в фойе детского сада	10		
9	Привлечение в образовательный процесс социальных партнеров	10		
10	Призовые места детей и педагогов в ходе участия в конкурсах	10		
11	Активное использование образовательной платформы «Сферум»	5		

**Лист согласований итоговых показателей премирования
инструктора физического воспитания
МАДОУ детский сад №15 комбинированного вида
за _____ 20__ года**

Основные показатели – 100 баллов				
№	Показатель	Балл	Примечание	Кол-во баллов
1	Участие инструктора по физическому воспитанию в инновационной деятельности, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе (по договору)	10		
2	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. (в зависимости от количества)	10		
3	Результаты в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от количества)	10		
4	Распространение и обобщение педагогического опыта через публикации в СМИ Наличие и пополнение сайта педагога	10		
5	Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, РМО, мастер-классах и т.п.) Наличие методических разработок с элементами дистанционного обучения	10		
6	Организация и проведение открытых мероприятий	5		
7	Работа с социальными партнёрами	10		
8	Организация выставок в фойе детского сада	10		
9	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме ДОУ	10		
10	Призовые места детей и педагогов в ходе участия в конкурсах	10		
11	Активное использование образовательной платформы «Сферум»	5		

**Лист согласований итоговых показателей премирования учителя-логопеда
МАДОУ детский сад №15 комбинированного вида
_____ за _____ 20__ года**

Основные показатели – 100 баллов				
№	Показатель	Балл	Примечание	Кол-во баллов
1	Участие учителя-логопеда в инновационной деятельности, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе (по договору)	10		
2	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. (в зависимости от количества)	10		
3	Результаты в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от количества)	10		
4	Распространение и обобщение педагогического опыта через публикации в СМИ Наличие и пополнение сайта педагога	10		
5	Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, РМО, мастер-классах и т.п.) Наличие методических разработок с элементами дистанционного обучения	10		
6	Организация и проведение открытых мероприятий	5		
7	Работа с социальными партнёрами	10		
8	Организация выставок в фойе детского сада	10		
9	Работа в психолого-медико - педагогическом консилиуме ДОУ	10		
10	Призовые места детей и педагогов в ходе участия в конкурсах	10		
11	Активное использование образовательной платформы «Сферум»	5		

**Лист согласований итоговых показателей премирования учителя-дефектолога
МАДОУ детский сад №15 комбинированного вида
_____ за _____ 20__ года**

Основные показатели – 100 баллов

№	Показатель	Балл	Примечание	Кол-во баллов
1	Участие учителя-логопеда в инновационной деятельности, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе (по договору)	10		
2	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. (в зависимости от количества)	10		
3	Результаты в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от количества)	10		
4	Распространение и обобщение педагогического опыта через публикации в СМИ Наличие и пополнение сайта педагога	10		
5	Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, РМО, мастер-классах и т.п.) Наличие методических разработок с элементами дистанционного обучения	10		
6	Организация и проведение открытых мероприятий	5		
7	Работа с социальными партнёрами	10		
8	Организация выставок в фойе детского сада	10		
9	Работа в психолого-медико - педагогическом консилиуме ДОУ	10		
10	Призовые места детей и педагогов в ходе участия в конкурсах	10		
11	Активное использование образовательной платформы «Сферум»	5		

**Лист согласований итоговых показателей премирования старшего воспитателя
МАДОУ детский сад №15 комбинированного вида
_____ за _____ 20__ года**

Основные показатели – 100 баллов				
№	Показатель	Балл	Примечание	Кол-во баллов
1	Эффективность методической работы по реализации основной образовательной программы	10		

2	Участие в инновационной деятельности (по договору)	10		
3	Участие педагогов в конкурсах, фестивалях и др. (в зависимости от количества)	10		
3	Результаты педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от количества) Наличие и пополнение сайта педагога	10		
4	Распространение и обобщение педагогического опыта через публикации в СМИ Наличие методических разработок с элементами дистанционного обучения	10		
5	Повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.) Наличие и пополнение сайта педагога	10		
6	Организация и проведение открытых мероприятий	5		
7	Реализация годового плана деятельности ДОО в полном объеме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля.	10		
8	Систематическая работа с родителями по повышению компетентности родителей в сфере воспитания, обучения и развития ребенка	10		
9	Привлечение в образовательный процесс социальных партнеров	10		
10	Призовые места детей и педагогов в ходе участия в конкурсах	10		
11	Активное использование образовательной платформы «Сферум»	5		

**Лист согласований итоговых показателей премирования педагога-психолога
МАДОУ детский сад №15 комбинированного вида
_____ за _____ 20__ года**

Основные показатели – 100 баллов				
№	Показатель	Балл	Примечание	Кол-во баллов
1	Участие педагога - психолога в инновационной деятельности (по договору), применение педагогом-психологом проектных методик и технологий в образовательном процессе	10		

2	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. (в зависимости от количества)	10		
3	Результаты педагога-психолога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от количества)	10		
4	Распространение и обобщение педагогического опыта через публикации в СМИ Наличие и пополнение сайта педагога	10		
5	Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, РМО, мастер-классах и т.п.) Наличие методических разработок с элементами дистанционного обучения	10		
6	Организация и проведение открытых мероприятий	5		
7	Инновационные формы работы с семьями воспитанников, в том числе в нерабочее время	10		
8	Своевременное и качественное обследование воспитанников с целью дальнейшей коррекции	10		
9	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме ДОУ	10		
10	Призовые места детей и педагога в ходе участия в конкурсах	10		
11	Активное использование образовательной платформы «Сферум»	5		

**Лист согласований итоговых показателей премирования
музыкального руководителя**

МАДОУ детский сад №15 комбинированного вида

за _____ 20__ года

Основные показатели – 100 баллов				
№	Показатель	Балл	Примечание	Кол-во баллов
1	Участие музыкального руководителя в инновационной деятельности (по договору), применение проектных методик и технологий в образовательном процессе	10		

2	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. (в зависимости от количества)	10		
3	Результаты педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от количества)	10		
4	Распространение и обобщение педагогического опыта через публикации в СМИ Наличие и пополнение сайта педагога	10		
5	Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, РМО, мастер-классах и т.п.) Наличие методических разработок с элементами дистанционного обучения	10		
6	Организация и проведение открытых мероприятий	5		
7	Качественная реализация годового плана развлекательных мероприятий для всех возрастов	10		
8	Организация выставок в фойе детского сада	10		
9	Привлечение в образовательный процесс социальных партнеров	10		
10	Призовые места детей и педагога в ходе участия в конкурсах	10		
11	Активное использование образовательной платформы «Сферум»	5		

Лист согласования итоговых показателей премирования
заведующей по хозяйственной деятельности МАДОУ № 15
Ф.И.О. _____
за _____ 20__ г.

№ п/п	Показатели премирования	Баллы	Оценка	Примечание
1	Обеспечение сохранности здания, хозяйственного инвентаря, имущества, его восстановление, пополнение и своевременный ремонт	10		
2	Обеспечение содержание помещений, территории и оборудования в соответствии санитарным требованиям	10		
3	Соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания, технологического,	6		

	энергетического оборудования, их периодический осмотр и текущий ремонт			
4	Своевременное приобретение необходимой мебели, посуды, оборудования	6		
5	Соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории	10		
6	Своевременное заключение договоров с обслуживающими организациями и поставщиками	6		
7	Своевременный контроль исправности систем освещения, отопления	6		
8	Ведение инвентарного учёта имущества ДООУ	4		
9	Организация проведения работ по благоустройству и озеленению территории ДООУ и подготовки к началу учебного года	8		
10	Соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения	8		
11	Проведение инструктажа на рабочем месте технического и обслуживающего персонала	6		
12	Отсутствие нареканий и жалоб со стороны надзорных служб	8		
13	Отсутствие жалоб и конфликтов со стороны сотрудников	6		
14	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	6		
ИТОГО:		100		

Лист согласования итоговых показателей премирования
Сторож МАДОУ № 15

Ф.И.О. _____
за _____ 20__ г.

№ п/п	Показатели стимулирования	Баллы	Оценка	Примечание
1	Обеспечение качественной организации работы по охране здания и территории.	20		
2	Добросовестная проверка перед началом рабочей смены состояния охраняемого здания и территории, отсутствия посторонних лиц в помещениях	20		
3	Отсутствие нареканий и жалоб со стороны надзорных служб.	20		
4	Отсутствие нареканий и жалоб со стороны сотрудников и родителей	20		
5	Соблюдение охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты	10		
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	10		
ИТОГО:		100		

Лист согласования итоговых показателей премирования
Уборщика служебных помещений МАДОУ № 15

Ф.И.О. _____
за _____ 20__ г.

№ п/п	Показатели стимулирования	Баллы	Оценка	Примечание
-------	---------------------------	-------	--------	------------

1	Обеспечение своевременной и качественной уборки служебных помещений.	10		
2	Проведение всех видов уборки в строгом соответствии санитарно-эпидемиологическим требованиям.	10		
3	Своевременная и качественная уборка, протирка и утепление окон, смена штор в закреплённых помещениях	10		
4	Качественный уход за растениями в помещениях	10		
5	Правильность хранения уборочного инвентаря, его сохранность	10		
6	Отсутствие нареканий и жалоб со стороны надзорных служб.	10		
7	Отсутствие жалоб и конфликтов со стороны сотрудников и родителей.	10		
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10		
9	Соблюдение охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты	10		
10	Соблюдение личной гигиены уборщицы служебных помещений	10		
ИТОГО:		100		

Лист согласования итоговых показателей премирования
Рабочий по обслуживанию здания МАДОУ № 15
Ф.И.О. _____
за _____ 20__ г.

№ п/п	Показатели стимулирования	Баллы	Оценка	Примечание
1	Качественная организация работ по обслуживанию и текущему ремонту зданий	15		
2	Качественное и своевременное исполнение заявок по ремонту и устранению неполадок	15		
3	Обеспечение ежедневного контроля за состоянием сантехнического оборудования, систем отопления, канализации и приборов учёта	20		
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10		
5	Соблюдение охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты	10		
6	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников	10		
7	Отсутствие нареканий и жалоб со стороны надзорных служб	10		
8	Сохранность рабочего инвентаря, инструмента	10		
ИТОГО:		100		

Лист согласования итоговых показателей премирования
кухонного рабочего МАДОУ № 15
Ф.И.О. _____
за _____ 20__ г.

№ п/п	Показатели стимулирования	Баллы	Оценка	Примечание
-------	---------------------------	-------	--------	------------

1	Своевременное и качественное содержания пищеблока в соответствии санитарными правилам (текущая и генеральная уборка).	15		
2	Отсутствие нареканий и жалоб со стороны надзорных служб.	20		
3	Соблюдение личной гигиены сотрудника и своевременное прохождение медосмотра.	10		
4	Первичная обработка продуктов (мясо, рыба, овощи, крупы).	15		
5	Сохранность технологического оборудования, инвентаря, посуды, тары.	10		
6	Соблюдение охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты.	10		
7	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	10		
8	Хранение пищевых отходов.	10		
ИТОГО:		100		

Лист согласования итоговых показателей премирования
Повар МАДОУ № 15

Ф.И.О. _____
за _____ 20__ г.

№ п/п	Показатели стимулирования	Баллы	Оценка	Примечание
1	Высокие результаты органолептической оценки и степени готовности блюда и кулинарного изделия	8		
2	Входной контроль качества продуктов, поступающих на пищеблок и состояние документации, удостоверяющей качество и безопасность	6		
3	Соблюдение технологии приготовления пищи	8		
4	Соблюдение норм закладки сырья	8		
5	Отпуск готовой продукции по графику в соответствии с нормой блюд на одного ребенка	8		
6	Проведение витаминизации третьего блюда	6		
7	Правильность хранения пищевых продуктов и кулинарных изделий	8		
8	Обеспечение содержания пищеблока в соответствии санитарным нормам	7		
9	Правильность отбора и хранения суточных норм	8		
10	Отсутствие нареканий и жалоб со стороны надзорных служб	6		
11	Отсутствие жалоб и конфликтов со стороны сотрудников, родителей	6		
12	Соблюдение охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты	8		
13	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5		
14	Соблюдение личной гигиены сотрудника пищеблока	8		
ИТОГО:		100		

Лист согласования итоговых показателей премирования
Младший воспитатель (помощник воспитателя) МАДОУ № 15

Ф.И.О. _____ за _____ 20__ г.

№ п/п	Показатели стимулирования	Бал-лы	Оцен-ка	Примечание
1	Участвует в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников в проведении занятий, организуемых воспитателем.	7		
2	Совместно с медицинскими работниками и под руководством воспитателя обеспечивает сохранение и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию соблюдению ими распорядка дня. Помощь воспитателю в организации закаляющих и оздоровительных мероприятий	8		
3	Организует с учётом возраста воспитанников их работу по самообслуживанию, соблюдение ими требований охраны труда, оказывает им необходимую помощь. Участвует в работе по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек у воспитанников	8		
4	Обеспечивает состояние помещений и оборудования, соответствующее санитарно-гигиеническим нормам их содержания	8		
5	Соблюдение графика кормления и правил организации питания	8		
6	Помощь воспитателю в организации выставок, в подготовке дидактического материала, оформлении помещений ДОУ	8		
7	Обеспечение сохранности имущества, находящегося в помещениях группы	7		
8	Осуществление своевременной подготовки помещений группы к зимнему сезону (утепление), к летнему сезону (мытьё окон)	8		
9	Отсутствие нареканий и жалоб со стороны надзорных служб	8		
10	Отсутствие замечаний и нареканий со стороны администрации дошкольного учреждения (ДОУ)	8		
11	Взаимодействует с родителями воспитанников (лицам, их заменяющими)	7		
12	Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности	8		
13	Отсутствие жалоб и конфликтов со стороны родителей, сотрудников	7		
ИТОГО:		100		

Лист согласования итоговых показателей премирования
Оператора стиральных машин МАДОУ № 15

Ф.И.О. _____ за _____ 20__ г.

№ п/п	Показатели стимулирования	Баллы	Оценка	Примечание
1	Своевременная приёмка грязного и выдача чистого белья и соблюдение графиков смены белья	10		
2	Обеспечение своевременной и качественной стирки, утюжки белья и спецодежды	10		

3	Обеспечение содержания помещения в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, своевременное проведение текущей и генеральной уборки	10		
4	Своевременная стирка и утюжка костюмов к утренникам	10		
5	Обеспечение эффективного использования и сохранности вверенного оборудования и инвентаря, соблюдение правил их эксплуатации	10		
6	Своевременная смена штор в служебных помещениях (стирка, утюжка)	10		
7	Отсутствие нареканий и жалоб со стороны надзорных служб и сотрудников учреждения	10		
8	Соблюдение правил внутреннего распорядка	10		
9	Соблюдение охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты	10		
10	Соблюдение личной гигиены	10		
ИТОГО:		100		

Лист согласования итоговых показателей премирования
Кладовщик МАДОУ № 15

Ф.И.О. _____
за _____ 20__ г.

№ п/п	Показатели стимулирования	Баллы	Оценка	Примечание
1	Ведение качественного учёта хранящихся на складе продуктов.	10		
2	Обеспечение своевременной реализации продуктов питания. Правильность хранения быстро портящихся продуктов и продуктов длительного хранения.	10		
3	Регулярное перебирание овощей.	10		
4	Своевременное обеспечение набора продуктов в соответствии с 10дневным меню	10		
5	Соблюдение норм расхода продуктов на одного ребёнка.	10		
6	Обеспечение санитарного состояния кладовых, технологического оборудования и тары.	10		
7	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	10		
8	Соблюдение охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты.	10		
9	Отсутствие нареканий и жалоб со стороны надзорных служб.	10		
10	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников.	10		
ИТОГО:		100		

Лист согласования итоговых показателей премирования
Кастелянша МАДОУ № 15

Ф.И.О. _____
за _____ 20__ г.

№ п/п	Показатели стимулирования	Баллы	Оценка	Примечание
1	Своевременное получение, проверка и выдача сотрудникам спецодежды, белья, сменного инвентаря, качественное ведение документации	10		
2	Своевременное и качественное проведение мелкого ремонта спецодежды и инвентаря и их проглаживание	10		
3	Своевременная маркировка белья и спецодежды	10		
4	Соблюдение в надлежащем состоянии праздничных костюмов, спецодежды сотрудников	10		
5	Своевременное списание пришедших в негодность инвентаря, спецодежды и белья. Контроль за выполнением сотрудниками правил эксплуатации вверенного имущества	10		
6	Обеспечение сохранности вверенного имущества	10		
7	Соблюдение охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты	10		
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10		
9	Отсутствие жалоб и конфликтов со стороны сотрудников	10		
10	Отсутствие нареканий со стороны надзорных служб	10		
ИТОГО:		100		

Лист согласования итоговых показателей премирования
уборщик территории МАДОУ № 15

Ф.И.О. _____
за _____ 20__ г.

№ п/п	Показатели стимулирования	Баллы	Оценка	Примечание
1	Обеспечение качественной уборки территории и основных подходов к зданию и прогулочных участков до начала работы групп	10		
2	Своевременное и качественное очищение ото льда и снега с крыши теневого навеса, крылец, дорожек, запасных лестниц эвакуационных выходов, посыпание дорожек, скашивание травы	10		
3	Своевременное устранение неполадок на участке, угрожающих здоровью и жизнедеятельности детей и взрослых	10		
4	Обеспечение качественной организации хозяйственных работ на территории	10		
5	Соблюдение правил внутреннего распорядка	10		
6	Полив клумб в летний период, выкапывание цветов осенью, побелка деревьев, бардюров и т. д. Своевременное удаление сухостоев и опасных веток	10		
7	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты	10		

8	Отсутствие нареканий и жалоб со стороны надзорных служб	10		
9	Отсутствие жалоб и нареканий со стороны сотрудников, родителей	10		
10	Сохранность хозяйственного инвентаря	10		
ИТОГО:		100		

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 203213900564843355954824568531281433305066908342

Владелец Бражкина Оксана Анатольевна

Действителен с 07.10.2024 по 07.10.2025