

От работодателя:

Заведующий МБДОУ №1

_____ Макуха Т.Д.
(подпись Ф.И.О.)

« 2 » июня 2021 г.

Печать

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
№1

_____ Гнутова А.А.
(подпись Ф.И.О.)

« 2 » июня 2021 г.

Печать

Изменения в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада для детей
раннего возраста №1**

на период с 23 октября 2020 года по 22 октября 2023 года

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад для детей раннего возраста №1 в лице заведующего Макуха Т. Д. с одной стороны и работники МБДОУ №1 в лице председателя профсоюзного комитета Гнутовой А.А. с другой стороны приняли следующие изменения в Коллективный договор МБДОУ №1 на период с 23 октября 2021 года по 22 октября 2023 года

Изложить приложение № 1 к коллективному договору МБДОУ №1 «Положение об оплате труда работников» в новой редакции.

Нормы данного положения распространяются на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2020 года.

*Приложение №1
к коллективному договору МБДОУ № 1*

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБДОУ № 1

_____ Гнутова А.А.
«1» сентября 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательного
учреждения

_____ Макуха Т.Д.
«1» сентября 2020.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА РАННЕГО ВОЗРАСТА № 1 (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА РАННЕГО ВОЗРАСТА № 1, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА РАННЕГО ВОЗРАСТА № 1 (далее - учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера; условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму

рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений на 1 сентября 2020 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры минимальных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению и с учетом их последующих повышений (индексаций).

Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования и относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения и иным отраслям, осуществляется в соответствии с нормативно правовыми актами главы муниципального образования город Армавир устанавливающих порядок оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда ДООУ, данного положения.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются заведующим на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, заведующий самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом минимальных

повышающих коэффициентов, по профессиональным квалификационным уровням. Применение минимальных повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад.

2.3. Установление окладов работникам учреждения должности, которых не включены в приложения №1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений города Армавира и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир.

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации Приказ Минобрнауки России 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».

2.4. Порядок исчисления заработной платы работникам учреждения устанавливается в соответствии с **приложением № 2 к настоящему Положению.**

2.5. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, установлены в **приложении № 3 к настоящему Положению.**

2.6. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в **приложении № 4 к настоящему Положению.**

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

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

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по

повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Педагогическим и медицинским работникам за наличие высшего образования – до 0,5

Помощнику воспитателя, младшему воспитателю за наличие высшего или средне – специального образования – до 0,3

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

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения (положительная динамика выполнения детодней, высокий показатель посещаемости ребенком ДООУ, стабильно низкий уровень заболеваемости, создание условий для сохранения здоровья воспитанников, значимая работа с родителями; результативность использования здоровьесберегающих технологий, проведение общественных работ повышающих рейтинг учреждения; высокое качество ведения документооборота по делопроизводству, отсутствие замечаний по результатам проверок, оперативность исполнения отчетной документации; объективное признание профессионализма (анкетирование), интенсивность труда (фактическая численность, организация и систематический контроль родительской платы за содержание детей); своевременное выявление внутривозрастных резервов и результативный исход в хозяйственной деятельности ДООУ, наличие позитивных материалов СМИ; инициативный подход к составлению и внедрению новых блюд и др.);

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, участие в пропаганде опыта работы, руководство методическим объединением, оформление стендов, альбомов, подготовка к смотрам, семинарам, конкурсам, работа по охране прав ребенка, отсутствие травматизма воспитанников; работа по защите социальных гарантий работников, ведение работы по охране труда (пожарной безопасности); осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора и др., создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

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

за сложность и напряженность выполняемой работы (переборка овощей,

фруктов, поднятие тяжестей при приготовлении пищи, работа у горячих плит; кварцевание и дезинфекция медицинского и прививочного кабинета и групп, медицинский сервис; переукомплектованность групп, работа в ночное время; ведение документации: таблица посещаемости, ведение протоколов и др.);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (организация работы по текущему и капитальному ремонту помещений; своевременное заключение необходимых договоров, своевременное и полное выполнение договорных обязательств; обеспечение санитарного состояния игровых веранд (теневых навесов), уход и разведение зеленых насаждений в группах, уход за цветниками на игровых площадках, приобретение и контроль за спец. одеждой, контроль и ремонт за использованием инвентаря в соответствии с назначением; использование дополнительного технологического оборудования; содержание подвалов, сараев, сантехники в удовлетворительном состоянии; подъём и перемещение тяжестей в складе и кухонном цехе; покос травы, оформление клумб, уборка озелененной территории от листьев, обрезка кустов и деревьев, сбивание сосулек со II-го этажа в зимний период и др.);

за качество выполняемых работ (рост качества педагогической деятельности, высокое качество подготовки отчетности, качественные показатели результативности труда и др.).

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

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

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 2%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 3%;

при выслуге лет от 10 лет – 5%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера и повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему утвержденной нагрузки сотрудников.

3.9. В целях стимулирования к качественному результату труда отдельным категориям работникам учреждения, могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера, в случае если они установлены администрацией муниципального образования город Армавир.

3.10. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляется в первоочередном порядке.

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с

учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и другим работникам в учреждении;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляет 4%.

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

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

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

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

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

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждениях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с **Приложением № 5** к настоящему Положению.

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

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (согласно локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников, трудовых договоров).

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

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

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением минимально повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Премирование осуществляется по решению заведующего учреждения в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных заведующему учреждению непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, могут быть установлены премии:

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премии за качество выполняемых работ;

премии за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1.1. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может

определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничивается и определяется работодателем.

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

5.1.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

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

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, при совпадении показателей (детализации) выплат.

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

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь:

- к отпуску, на лечение;

- в связи со смертью работника или его родственника;

- в связи с заключением брака;
- при рождении ребенка;
- в связи с тяжелым материальным положением.

6.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа работодателя, по письменному заявлению работника.

6.3. Размер материальной помощи может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным размером не ограничена.

7. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

7.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается заведующим учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего учреждения или путем создания приказа о утверждении нового штатного расписания с определенной даты.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА РАННЕГО ВОЗРАСТА № 1

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры минимальных
повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных
окладов), ставок заработной платы

1. По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных
учреждений

	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Минимальные повышающие коэффициенты
	2	3
	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6598 рублей	
	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6598 рубля	
	1 квалификационный уровень: Дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
	2 квалификационный уровень: Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8068 рублей	

	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
	2	3
	2 квалификационный уровень: Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
	3 квалификационный уровень: Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования	0,09
	4 квалификационный уровень: Преподаватель ² ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор ³ ; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10
	Должности руководителей структурных подразделений	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 19 143 рублей	
	1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ⁴	0,00
	2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурны	0,09

	подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования ⁵ ; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) началь-ного и/или среднего профессионального образования	
	3 квалификационный уровень: Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подраз-деления образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	0,10
	2	3

¹ За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.

² Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

³ За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

⁴ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

⁵ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Заведующий МБДОУ № 1

Т.Д.Макуха

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ РАННЕГО ВОЗРАСТА №1

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКАМ**

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

- работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

2. Установленная заработная плата педагогических работников в тарификационных списках и заработная плата административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в расчетных списках выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, в остальных случаях (повышении окладов заработной платы, изменения комплектования учреждения и др.) составляются расчетные списки.

Заведующий МБДОУ № 1

Т.Д.Макуха

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ РАННЕГО ВОЗРАСТА № 1

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
 ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ
 РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие),
	заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным

	(воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда,

исправительные учреждения	старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
---------------------------	---

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Заведующий МБДОУ № 1

Т.Д.Макуха

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ РАННЕГО ВОЗРАСТА №1

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ
ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

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

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

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

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

делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

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

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

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

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

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

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

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
работников МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ РАННЕГО ВОЗРАСТА №1

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда используется:

1. На установление доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

Условия получения выплаты	Показатели для установления выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Выполнение показателей	За организацию работы в городских методических объединениях	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>
	За ведение документации по ГО и ЧС	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>
	Составление отчётов МИФНС России	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>
	За работу в профсоюзном активе ДОУ, ведение документации профсоюзного комитета.	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>
	За ведение документации пожарной безопасности ДОУ	<i>Ежемесячно</i>	<i>10 %</i>
	За изготовление костюмов и атрибутов к праздникам	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100 %</i>
	За организацию работы по охране труда, исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>
	За организацию работы консультативного пункта	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>
	За работу общественного инспектора по охране прав детства.		<i>До 100 %</i>
	Оформление стендов и альбомов.	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>
	За организацию работы по ПДД	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>
	За работу с сайтом ДОУ	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>
	Контроль и ремонт за использованием инвентаря в соответствии с назначением; использование дополнительного технологического оборудования; содержание подвалов в удовлетворительном состоянии; подъём и перемещение тяжестей в складе.	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>

Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливается в качестве постоянной с включением в Тарификационный Список на текущий учебный год, на основании приказа руководителя учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа и Совета Учреждения. Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей может быть снята в течение текущего учебного года при отсутствии установленных показателей на основании приказа руководителя, с учетом мнения профсоюзного органа и Совета Учреждения.

2. На установление доплаты за сложность и напряженность выполняемых работ.

Условия получения выплаты	Показатели для установления выплаты	Периодичность	Размер выплаты
	За участие в инновационной деятельности ДОУ	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>
	За участие в работе творческой группы	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>

Выполнение показателей	Молодому специалисту (до 3 – х лет)	<i>Ежемесячно</i>	<i>10%</i>
	За высокое качество организации финансово-хозяйственной деятельности, подготовки и организации ремонтных работ и бесперебойную и безаварийную работу учреждения, обеспечение стабильного функционирования ДОУ, экономию воды, света и других энергоресурсов.	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 200%</i>
	За работу с сайтом ДОУ, системой «Сетевой город», «Е – услуги».	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 200%</i>
	За работу с медицинскими препаратами, вакциной и дез. средствами. Кварцевание и дезинфекция медицинского и прививочного кабинета и групп, медицинский сервис	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>
	За обслуживание компьютерной техники. За стабильную и своевременную работу с казначейством, размещением на сайте «Закупок»	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 200%</i>
	За работу с моющими средствами и дез. растворами	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>
	Переборка овощей, фруктов, поднятие тяжестей при приготовлении пищи, работа у горячих плит.	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>
	За работу с канализационной системой.	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>
	Покос травы, оформление клумб, уборка озелененной территории от листьев, обрезка кустов и деревьев, сбивание сосулек со II-го этажа в зимний период и др.	<i>Ежемесячно</i>	<i>До 100%</i>

Доплата за сложность и напряженность выполняемых работ устанавливается в качестве постоянной с включением в Тарификационный Список на текущий учебный год, на основании приказа руководителя учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа и Совета Учреждения. Доплата за сложность и напряженность выполняемых работ может быть снята в течение текущего учебного года при отсутствии установленных показателей на основании приказа руководителя, с учетом мнения профсоюзного органа и Совета Учреждения

3. **На установление доплаты за интенсивность и высокие результаты работы (по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год) в соответствии с критериями:**

ПОКАЗАТЕЛИ и КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Наименование должности	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер % от оклада
Педагогические работники:				
СТАР		Высокий уровень управления образовательным процессом, организацией предметно – пространственной	Ежемесячно	до 200%

	<i>Самоанализ ежемесячно</i>	среды в ДОУ.		
		За внедрения в образовательный процесс информационных технологий, новых методов и разработок	Ежемесячно	до 100%
		За ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.	Ежемесячно	до 100%
		За написание (издание) научно – методических разработок рекомендаций по своему направлению деятельности	По факту участия	до 200%
		За подготовку и участие педагогов в городских, краевых, всероссийских и международных смотрах, конкурсах, соревнованиях, повышающих авторитет и имидж педагога и ДОУ.	По факту участия и получения результата	до 200%
		За наставничество, работу со студентами АГПУ, работу с родителями, общественными организациями.	По факту	до 100%
		За подготовку ДОУ к новому учебному году	По факту	до 200%
		За работу с Сайтом ДОУ, оформление тематических выставок, образцовое ведение документации, высокий уровень исполнительской дисциплины, высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	По факту	до 100%
ВОСПИТАТЕЛЬ	<i>Самоанализ Ежемесячно</i>	За высокое качество воспитательно – образовательной работы с детьми по результатам мониторинга.	По итогам года	до 100%
		За результативное участие в городских методических объединениях, участие в городских, краевых, всероссийских и международных смотрах, конкурсах, соревнованиях, повышающих авторитет и имидж педагога и ДОУ.	По факту участия и получения результата	до 200%
		За реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство.	Ежемесячно	до 200%
		За наставничество, работу со студентами АГПУ.	По факту	до 100%
		За пополнение предметно – пространственной среды, способность в привлечении родительской общественности и спонсорских средств в укреплении материальной базы группы.	Ежемесячно	до 100%
		За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников.	По факту	до 100%
		За отсутствие задолженности по родительской плате.	Ежемесячно	до 50%
		За отсутствие травматизма.	1 раз в квартал	до 50%
		За выполнение плана детодней, низкий уровень заболеваемости.	1 раз в квартал	до 50%
		За высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременную подготовку отчетной документации, связанной с реализацией ФГОС.	Ежемесячно	до 50%
		За использование интерактивных форм работы с родителями	1 раз в квартал	до 50%
		За участие в субботниках, проведение текущих ремонтных работ, образцовое содержание группы,	По факту участия	до 200%

		участка		
		За подготовку ДОУ к новому учебному году	По факту участия	До 200%
		За организацию дополнительных услуг в ДОУ(в том числе платных)	Ежемесячно	До 100%
МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ	Самоанализ ежемесячно	За результативное участие в конкурсах различных уровней.	По факту участия	До 100%
		За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей, общественности в микрорайоне, городе (клубы, консультативные пункты, кружки, секции, родительские собрания с представителями общественности, работа с неорганизованными детьми и т.д.)	По факту участия	До 200%
		За участие в инновационной деятельности ДОУ	Ежемесячно	до 100%
		За реализацию новых технологий, новаторство, использование интерактивных форм в работе с педагогами и родителями	Ежемесячно	до 50 %
		За представление и распространение творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег микрорайона, города	По факту участия	до 100%
		За подготовку ДОУ к новому учебному году	По факту участия	до 200%
		За участие в субботниках, проведение текущих ремонтных работ.	По факту участия	до 200%
		За высокий уровень исполнительской дисциплины, образцовое ведение документации, своевременную подготовку отчетной документации, связанной с реализацией ФГОС.	1 раз в квартал	до 50%
		За изготовление костюмов и атрибутов к спектаклям и праздникам	По факту	до 100%
		За организацию дополнительных услуг в ДОУ (в том числе платных)	Ежемесячно	до 200%
МЕДИЦИНСКИЙ РАБОТНИК	Выполнение показателей	За строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, проведение разъяснительной работы с работниками и родителями Учреждения по вопросу соблюдения санитарного законодательства, профилактики заболеваний детей.	Ежемесячно	до 100%
		За снижение заболеваемости детей, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	1 раз в квартал	до 100%
		За качественную организацию питания, 100% выполнение натуральных норм, отсутствие замечаний по результатам проверок.	1 раз в квартал	до 100%
		За отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	По факту	до 100%
		За грамотное руководство тех. персоналом, осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей	1 раз в квартал	до 100%
		За высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное проведение вакцинации, отсутствие обоснованных жалоб родителей воспитанников, своевременную подготовку отчетной документации для бухгалтерии, поликлиники, санитарно - просветительская работа.	1 раз в квартал	до 100%

		За участие в субботниках, проведение текущих ремонтных работ.	По факту участия	до 200%
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕЙ ПО ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ЧАСТИ	Выполнение показателей	За отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	По факту	до 100%
		За образцовое содержание кладовых и хоз. помещений.	1 раз в квартал	до 50 %
		За высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременную подготовку отчетной документации для бухгалтерии, грамотное руководство тех. персоналом.	1 раз в квартал	до 100%
		За бесперебойную и безаварийную работу учреждения, обеспечение стабильного функционирования ДОУ, экономию воды, света и других энергоресурсов.	1 раз в квартал	до 200%
		За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2 раза в год	до 100%
		За подготовку ДОУ к новому учебному году	По факту	до 100%
		За участие в субботниках, проведение текущих ремонтных работ.	По факту участия	до 200%
		МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ	Выполнение показателей	За образцовое содержание закрепленных помещений, территории (теневых навесов) в надлежащем санитарном гигиеническом состоянии.
За активное участие в мероприятиях, направленных на снижение заболеваемости воспитанников.	1 раз в квартал			до 50 %
За активное участие в обустройстве помещений и территории группы, ДОУ.	1 раз в квартал			до 50%
За подготовку ДОУ к новому учебному году.	По факту			до 100%
За участие в субботниках, проведение текущих ремонтных работ.	По факту участия			до 200%
ЭКОНОМИСТ, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ	Выполнение показателей	За отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	1 раз в квартал	До 100%
		Высокое качество ведения документооборота по делопроизводству, отсутствие замечаний по результатам проверок, оперативность исполнения отчетной документации.	1 раз в квартал	До 100%
		За высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременную подготовку отчетной документации для бухгалтерии.	1 раз в квартал	до 100%
		За участие в субботниках, проведение текущих ремонтных работ.	По факту участия	до 200%
ПОВАР, КУХОНОГО РАБОЧЕГО	Выполнение показателей	За образцовое содержание помещений пищеблока, спецодежды, внешнего вида в соответствии в требованиями.	1 раз в квартал	до 100%
		За выполнение требований СанПиН, качественное соблюдение условий хранения, приготовления и реализации пищевых продуктов	1 раз в квартал	до 100%
		Отсутствие замечаний по итогам ревизионных и инвентаризационных проверок	По факту	до 100%
		За высокий уровень соблюдения ТБ и ПБ, качественное	1 раз в	до 100%

		сохранение имущества и технологического оборудования пищеблока.	квартал	
		За участие в субботниках, проведение текущих ремонтных работ	По факту участия	до 200%
		За высокий уровень исполнительской дисциплины. За отсутствие замечаний по итогам ревизионных и инвентаризационных проверок.	По факту участия	до 200 %
		За разгрузку и погрузку на закрепленном участке.	По факту участия	до 100%
РАБОЧИЙ ПО КОРЗ, ТЕХНИК – ЭНЕРГЕТИК	Выполнение показателей	За качественный ремонт и техническое обслуживание оборудования и помещений ДООУ, ответственное отношение к сохранности имущества	1 раз в квартал	до 100%
		За участие в субботниках, проведение текущих ремонтных работ, генеральных уборок в ДООУ, благоустройстве территории.	По факту участия	до 200%
		За сложность и напряженность работ по подготовке здания и помещений к эксплуатации в зимних условиях, к новому учебному году	По факту	до 100%
		За высокий уровень исполнительской дисциплины	1 раз в квартал	до 100 %
		За качественное содержание в надлежащем санитарно – гигиеническом состоянии закрепленных помещений, спец.одежды, внешнего вида, отсутствие порчи (потери) имущества детского сада.	Ежемесячно	до 50%
МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ, КАСТЕЛЯНЦА, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ	Выполнение показателей	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1 раз в квартал	до 50%
		За подготовку ДООУ к новому учебному году	По факту	до 100%
		За участие в субботниках, проведение текущих ремонтных работ, генеральных уборок в ДООУ, благоустройстве территории.	По факту участия	до 200%
		За высокий уровень исполнительской дисциплины	1 раз в квартал	до 100 %
		За образцовое содержание в надлежащем санитарно – гигиеническом состоянии закрепленных помещений, территорий, отсутствие порчи (потери) имущества детского сада.	Ежемесячно	до 100%
СТОРОЖ, ДВОРНИК, САДОВНИК	Выполнение показателей	За качественную и своевременную уборку закрепленной территории.	Ежемесячно	до 100%
		За активное участие в благоустройстве территории, цветников, за оформлении интерьера ДООУ	1 раз в квартал	до 100%
		За правильное и оперативное реагирование при возникновении ЧС	По факту	до 100%
		За участие в субботниках, проведение текущих ремонтных работ	По факту участия	до 200%
		За высокий уровень исполнительской дисциплины	1 раз в квартал	до 100 %

