МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»
(ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»)
ул. Калязинская, д. 5А, Калининград, 236040, тел. (4012) 512-500, e-mail: rabota@gov39.ru
ОГРН 1163926050485; ОКПО 42359422; ИНН/КПП 3906979246/390601001

22.03.2023 № 01-04/2187

На № _____ от _____

Заведующему МАДОУ
«Детский сад общеразвивающего вида № 12
«Солнышко»
Астаховой А.Г.
Председателю Совета трудового коллектива
Васильевой Т.Н.

г. Советск, ул. Фурманова, д. 4 А,
Калининградская область, 238750

Об уведомительной регистрации
изменений и дополнений
к коллективному договору

Уважаемая Анна Гарьевна!
Уважаемая Татьяна Николаевна!

На Ваше обращение, зарегистрированное на Интерактивном портале ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области» за № 01208/11 17.03.2023, сообщаем следующее.

Отделом по работе с работодателями проведена уведомительная регистрация изменений и дополнений к коллективному договору МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 12 «Солнышко».

Изменения и дополнения зарегистрированы за № 02.39.10.08.92000. 92400.09406 от 17.03.2023 года.

Заместитель директора —
начальник кадрового Центра Т.Н. Колесникова

Чекайло Ирина Леонидовна
8 (4012) 53-44-35

От работников:
Председатель СТК

_____ Т.П. Васильева
«15» марта 2023 г.

От работодателя:
Заведующий МАДОУ
д/с № 12 «Солнышко»

_____ Л.Г. Астахова
«15» марта 2023 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к коллективному договору
МАДОУ д/с № 12 «Солнышко»
на 2022 -2025 гг.

1. Приложение «Положение об оплате труда и стимулирования труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 12 «Солнышко» читать в новой редакции.

2. Изменения и дополнения вступают в силу с момента подписания.

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 3
общего собрания работников трудового коллектива
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида №12 «Солнышко»

г. Советск «15» марта 2023 г.

Численность работников – 25 человек
Присутствует – 25 человек

Председатель собрания – Васильева Т.Н.
Секретарь собрания – Горб Е.В.

Повестка дня:

Внесение изменений и дополнений в коллективный договор МАДОУ д/с № 12 «Солнышко» на 2022-2025 гг.

Выступили:
Выступила **Васильева Т.Н.**, ознакомила с новой редакцией Положения об оплате труда и стимулирования труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 12 «Солнышко», которое является приложением к коллективному договору и предложила принять данное приложение в представленной редакции.

Голосовали: за – 25
против – 0
воздержались – 0

Постановили:
Внести предложенные изменения и дополнения в коллективный договор.

Председатель собрания _____ Васильева Т.Н.

Секретарь собрания _____ Горб Е.В.

ПРИНЯТО Общем собрании трудового коллектива МАДОУ д/с №12 «Солнышко» Протокол № 3 от « 15» марта 2023г.	УТВЕРЖДАЮ Заведующий МАДОУ д/с № МАДОУ д/с №12 «Солнышко» А.Г. Астахова приказ № 14 о/д от «15 » марта 2023 г.

Положение об оплате труда и стимулирования труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №12 «Солнышко»

Советск 2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказом Министерства образования Калининградской области от 27.08.2008 №1871/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке систем оплаты и стимулирования труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений», Постановлением администрации муниципального образования «Советский городской округ» Калининградской области № 999 от 31.10.2022 г. «О внесении изменений в постановление администрации Советского городского округа от 05.11.2019 № 1185 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

-рекомендуемые размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ),

-наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления,

- условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее- учреждения),

- условия выплаты материальной помощи.

- Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

- Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств, полученного из местного бюджета в соответствии с нормативом бюджетного финансирования бюджета.

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников дошкольных образовательных учреждений устанавливается в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях - коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.4. Формирование фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансирования дошкольного образовательного учреждения на текущий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения

2.1. Рекомендуемые размеры базовых окладов работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая

2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2.. Базовые оклады работников по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.3. Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

2.5. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к базовому окладу работников, за квалификационную категорию, за наличие почетного звания, за непрерывный педагогический стаж, а также установление персонального повышающего коэффициента.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к рекомендуемым базовым окладам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в размере не более 15 процентов.

2.7. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается на определенный период. Период выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.8. Решение об установлении повышающих коэффициентов к базовому окладу и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника при наличии основания и финансовых средств.

2.9. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.10. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера базового оклада на каждый повышающий коэффициент.

2.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.12. Система оплата труда работников включает в себя размеры базовых окладов (должностных окладов), ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) и компенсационных выплат.

2.13. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель учреждения, руководитель структурного подразделения, заместитель руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, специалисты), медицинского (старшая медсестра, медсестра, диетсестра,) и младшего обслуживающего (помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, кастелянша, повар, дворник, и др.).

2.14. Доля стимулирующих выплат работникам определяется образовательным учреждением самостоятельно (рекомендуемая доля стимулирующей части не более 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения).

2.15. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников производится в случаях:

- изменение ПКГ (профессиональной квалификационной группы);

- увеличения стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа;

- присвоения квалификационной категории.

Изменение размеров должностных окладов производится при предъявлении соответствующих документов.

3. Компенсационные выплаты.

3.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам муниципальных дошкольных учреждений к базовым окладам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах 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).

3.2. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением при наличии финансовых средств.

3.3. Руководителю учреждения рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к базовому окладу.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов базового оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

3.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При расчете часовой ставки, дневной ставки части оклада учитываются все

компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе эту доплату.

3.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее в полуторном размере, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

3.11. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих выплат.

4. Стимулирующие выплаты.

4.1. В целях поощрения за выполненную работу работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера, отражающие результаты труда:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за педагогический стаж;
-за квалификационную категорию;
-за наличие почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Конкретные виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе оценки результативности и качества труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по приказу руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда учреждения.

4.4.. При премировании работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение 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 работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы определяются руководителем дошкольного учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений ежемесячно (перечень показателей для оценки результативности труда работников приводятся в Приложении №1 к Положению).

4.6. Заведующий хозяйством, главный бухгалтер, старший воспитатель, оцениваются руководителем по критериям оценки качества труда работников учреждения, и с учетом показателей деятельности учреждения.

4.7. Приказом руководителя создается Совет трудового коллектива (СТК) по принятию решений о стимулировании труда работников учреждения. В состав СТК включаются руководители структурных подразделений учреждения.

4.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются индивидуально каждому работнику учреждения и исчисляются как в баллах к базовому окладу работника, так и в абсолютном размере, и максимальным размером не ограничены.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом результатов внутреннего контроля руководителей структурных подразделений, самооценки работников, результатов общественной оценки в пределах средств на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников

4.10. Совет трудового коллектива дает объективную оценку деятельности работников в соответствии с показателями качества труда работников.

4.11. Заседание Совета трудового коллектива проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц.

4.12.Решение комиссии считается правомочным при условии присутствия не менее половины членов комиссии и оформляется протоколом. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

4.13.На основании протокола издается приказ руководителя учреждения о стимулировании труда работников ДОУ.

4.14. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Размер стимулирующих выплат исчисляется пропорционально отработанному времени. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.15. В целях социальной защищенности работников дошкольных образовательных учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по приказу руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

- в связи с празднованием профессионального праздника День Учителя; к праздничным датам: восьмое марта, 23 февраля.
- по итогам работы за календарный год, за значимые заслуги в работе, за проведение каких либо мероприятий, за выполнение особо важных работ.
- в связи с юбилейной датой 50,60, 65 лет, при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости.

4.16. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.17. Премирование руководителя учреждения осуществляется по распоряжению главы администрации Советского городского округа.

4.18. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии по итогам

работы не ограничен.

4.19. Выплаты стимулирующего характера могут производится ежемесячно, ежеквартально, по итогам года за фактически отработанное время.

4.20. Работнику учреждения могут быть снижены выплаты стимулирующего характера по решению комиссии: за наличие дисциплинарного взыскания; за нарушение техники безопасности, охраны труда и наличие травм с воспитанниками; за выявленные нарушения в организации образовательного процесса, воспитательной работы, финансово-хозяйственной деятельности; за неудовлетворительную исполнительскую дисциплину; наличие подтвержденных жалоб; за нарушение педагогической этики; за нарушение трудовой дисциплины.

4.21. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств городского бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Рекомендуемый объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств городского бюджета

5. Материальная помощь.

5.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, отец, мать, дети) в размере до 50процентов базового оклада.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5.3. Материальная помощь может быть выплачена при наличии экономии фонда оплаты труда.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается в трудовом договоре.

6.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется исходя из средней величины заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу (педагогический персонал) возглавляемого им учреждения. Предельный уровень соотношения размера должностного оклада руководителя и средней величины заработной платы основного персонала составляет до 3-х размеров средней величины заработной платы основного персонала.

6.4. Размер должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

6.5. Порядок определение размера должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения определяется учредителем.

7. Порядок определения оплаты труда педагогических работников.

7.1. Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

7.2. Базовые размеры должностных окладов педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

7.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала рассчитывается исходя из величины базового оклада, с учетом повышающих коэффициентов в процентном выражении.

7.4. Применение повышающих коэффициентов не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу определяется путем умножения размера базового оклада на повышающие коэффициенты, в дальнейшем надбавки суммируются к базовому окладу.

7.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за непрерывный педагогический стаж;
- повышающий коэффициент за наличие почетного звания.

7.6. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию- до 20 процентов;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию- до 15 процентов.

7.7. Повышающие коэффициенты за непрерывный педагогический стаж устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

- от 3 года до 5 лет - до 10 процентов;
- от 5лет до 10лет - до 15 процентов;
- от 10лет и более – до 20 процентов.

7.8. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу в следующих размерах:

- за почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», наличие отраслевого нагрудного знака «Почетный работник общего образования», «Отличник просвещения» - в размере до 5 процентов.

7.9. Выплата по повышающим коэффициентам за наличие почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещение должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

7.10. Локальным актом дошкольного образовательного учреждения для педагогических работников могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к базовым окладам. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем дошкольного образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к базовому окладу – до 15 процентов.

7.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполненных работ производятся педагогическим работникам в соответствии с критериями, определяемыми коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений.

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Заработная плата работников дошкольных образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), соответствующих профессиональных квалификационных групп работников

9. Заключительные положения

9.1. Вопросы, не оговоренные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

9.2. Настоящее Положение действует до принятия нового.

Приложение № 1

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИ

Основными критериями для установления выплат педагогическим работникам и прочему персоналу являются:

Критерии стимулирования деятельности музыкального руководителя
Ф.И.О._____

Дата(_____)

№ п/п	**Наименование критерия**	Диапазон значений	**Порядок определения значений**	**Периодичность оценки**	**Само оценка**
Критерии стимулирования профессиональной деятельности воспитателя					
1	Наличие наград, грамот, благодарственных писем за педагогический труд	0-1	Деятельность оценена отлично, имеется благодарность, грамота или благодарность от родителей (законных представителей) Наличие – 1балл Отсутствие -0 баллов	Копия документа, приказ	
2	Вклад педагога в создание условий для организации образовательного процесса	0-2	• Изготовление атрибутов и макетов для развлечений, дидактических игр и материалов – 1 балл;	Фототчеты, справки учреждения, скриншоты, сертификаты	
3	Охват детей дополнительными образовательными услугами	0-4	- Показатель охвата детей дополнительными услугами составляет от 5 до 10 человек – 2б.; - Показатель охвата детей дополнительными услугами составляет 10 и более человек- 3б; - Показатель охвата детей дополнительными услугами составляет менее 5 человек – 1 б - систематическое ведение документации по дополнительной услуге -1б	Справка старшего воспитателя	
Деятельность по созданию и поддержанию положительного имиджа учреждения					
4	Создание и обновление персонального сайта или	0-4	• Своевременное обновление информации на личном сайте	Скриншот	

	странички педагогического работника или группы		или блоге – 1 балл; • Интернет-достижения воспитанников – 1 балл; • Активное размещение собственных материалов в интернет-пространстве, членство в интернет-сообществах, создание и размещение в них собственных презентаций и буклетов – 2 балла;	страницы сайта или блога, сертификат	

5	Фототчеты и буклеты на сайт htt:/sadsov39.ucoz.ru/	0-2	Свевременная подача материала на сайт (от 1-го педагога) – 1 балл, до 2-х в месяц	Справка ст. воспитателя	
6	Достижения участников образовательного процесса (физическое участие в конкурсах, выставках, фестивалях): 1. Подготовка и участие с детьми в конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях (дети, педагоги)	0-3	Баллы начисляются за участие и победу: 1 балл — за подготовку и участие в конкурсах, выставках, фестивалях уровня муниципального уровня; 2 балла — за подготовку и участие в конкурсах, выставках, фестивалях на региональном уровне или за победу на муниципальном уровне ; 3 балла - за подготовку и участие в конкурсах, выставках, фестивалях на всероссийском уровне и за победу на региональном уровне;	Копия документа об участии, справка ст. воспитателя	
7	Профессиональная активность педагога (участие в конференциях, пед. Чтениях, заседаниях ГМО, жюри конкурсов);	0-3	Подготовка и представление материала: • Уровень ДОУ – 1 балл; • Уровень города- 2 балла; • Уровень региона – 3 балла;	Справки об участиях, грамоты, дипломы	

8	Показ педагогической деятельности (открытый показ ОД с детьми, мастер-класс, детско-родительские мероприятия)	0-3	Подготовка и проведение: • Уровень ДОУ – 2 балла • Уровень города – 3 балла	Справки об участиях	
9	Общественная активность педагога	0-5	Участие в качестве актеров на праздниках, ответственное выполнение дополнительных обязанностей, связанных с образовательной и общественной деятельностью образовательного учреждения (участие в родительских собраниях, митингах, соревнованиях ГТО, работа в различных комиссиях и т.д.) инициативность и креативный подход к работе – 1 балл; Баллы суммируются.	Факт участия справка руководителя	

Критерии стимулирования деятельности воспитателя

Ф.И.О._____
Дата «____»_________201(___)

№ п/п	**Наименование критерия**	Диапазон значений	**Порядок определения значений**	**Периодичность оценки**	**Самооценка**
Критерии стимулирования профессиональной деятельности воспитателя					
1	Наличие наград, грамот, благодарственных писем за педагогический труд	0-1	Деятельность оценена отлично, имеется благодарность, грамота или благодарность от родителей (законных представителей) Наличие – 1балл Отсутствие -0 баллов	Копия документа, приказ	
2	Вклад педагога в создание условий для организации образовательного процесса	0-2	• Изготовление атрибутов и макетов для развлечений, дидактических игр и материалов – 1 балл;	Фототчеты, справки учреждения, скриншоты, сертификаты	
3	Охват детей дополнительными образовательными	0-4	- Показатель охвата детей дополнительными услугами составляет от 5 до 10 человек – 2б.;	Справка	

	услугами		- Показатель охвата детей дополнительными услугами составляет 10 и более человек- 3б; - Показатель охвата детей дополнительными услугами составляет менее 5 человек – 1 б - систематическое ведение документации по дополнительной услуге -1б	старшего воспитателя	
Деятельность по созданию и поддержанию положительного имиджа учреждения					
4	Создание и обновление персонального сайта или странички педагогического работника или группы	0-4	• Своевременное обновление информации на личном сайте или блоге – 1 балл; • Интернет-достижения воспитанников – 1 балл; • Активное размещение собственных материалов в интернет-пространстве, членство в интернет-сообществах, создание и размещение в них собственных презентаций и буклетов – 2 балла;	Скриншот страницы сайта или блога, сертификат	

5	Фототчеты и буклеты на сайт htt:/sadsov39.ucoz.ru/	0-2	Свевременная подача материала на сайт (от 1-го педагога) – 1 балл, до 2-х в месяц	Справка ст. воспитателя	
6	Достижения участников образовательного процесса (физическое участие в конкурсах, выставках, фестивалях): 2. Подготовка и участие с детьми в конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях (дети,	0-3	Баллы начисляются за участие и победу: 1 балл — за подготовку и участие в конкурсах, выставках, фестивалях уровня муниципального уровня; 2 балла — за подготовку и участие в конкурсах, выставках, фестивалях на региональном уровне или за победу на муниципальном уровне ; 3 балла - за подготовку и участие в конкурсах, выставках, фестивалях на всероссийском уровне и за победу на региональном уровне;	Копия документа об участии, справка ст. воспитателя	

	педагоги)				
7	Профессиональная активность педагога (участие в конференциях, пед. Чтениях, заседаниях ГМО, жюри конкурсов);	0-3	Подготовка и представление материала: • Уровень ДОУ – 1 балл; • Уровень города- 2 балла; • Уровень региона – 3 балла;	Справки об участиях, грамоты, дипломы	
8	Показ педагогической деятельности (открытый показ ОД с детьми, мастер-класс, детско-родительские мероприятия)	0-3	Подготовка и проведение: • Уровень ДОУ – 2 балла • Уровень города – 3 балла	Справки об участиях	
9	Общественная активность педагога	0-5	Участие в качестве актеров на праздниках, ответственное выполнение дополнительных обязанностей, связанных с образовательной и общественной деятельностью образовательного учреждения (участие в родительских собраниях, митингах, соревнованиях ГТО, работа в различных комиссиях и т.д.) инициативность и креативный подход к работе – 1 балл; Баллы суммируются.	Факт участия справка руководителя	

Критерии стимулирования деятельности старшего воспитателя:

№ п/п	**Наименование критерия**	Диапазон значений	**Порядок определения значений**	**Периодичность оценки**	**Самооценка**
Критерии стимулирования профессиональной деятельности воспитателя					
1	Наличие наград, грамот, благодарственных писем за педагогический труд	0-1	Деятельность оценена отлично, имеется благодарность, грамота или благодарность от родителей (законных представителей) Наличие – 1балл Отсутствие -0 баллов	Копия документа, приказ	
2	Продуктивное участи в реализации методической работы детского сада	0-1	Ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов – 1 балл	Фотоотчет, справки учреждения. Скриншоты, сертификаты	
3	Повышение авторитета и имджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	0-3	• Уровень ДОУ – 1 балл; • Уровень города – 2 балла; • Уровень региона – 3 балла;	Фотоотчеты, справки, дипломы	
Деятельность по созданию и поддержанию положительного имиджа учреждения					
4	Организация дополнительных образовательных услуг и работа на портале PFDO, организация работы по выдаче сертификатов дополнительного образования	0-4	• Охват дополнительными услугами более 50% детей ДОУ – 2 балла; • Работа на портале PFDO и выдача сертификатов – 2 балла; • Реализация собственной программы дополнительного образования- 1 балл;	Справка старшего воспитателя, скриншоты	
5	Создание о обновление личного сайта	0-3	• Своевременное обновление информации на личном сайте и блоге – 1 балл; • Активное размещение собственных материалов в интернет-пространстве. Членство в интернет-сообществах, создание и размещение в них собственных презентаций и буклетов – 2 балла;	Скриншоты страницы сайта, сертификаты	

6	Интернет достижения участников образовательного процесса	0-1	Кураторство дистанционных конкурсов – 1 балл	Копия документа	
7	Результативные выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем на различных	0-3	• Урвень ДОУ- 1 балл; • Уровень города – 2 балла • Уровень региона – 3 балла;	Справки об участии, грамоты, дипломы	

	семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах				
8	Работа с сайтом htt:/sad12sov39.ucoz.ru/	0-2	• Ежедневное администрирование и системное наполнение сайта- 1 балл; • Размещение фотоотчетов и буклетов, своевременность обновления материалов – 1 балл;	Скриншоты	
9	Организация работы по охране труда и реализации плана по ГО и ЧС	0-2	• Своевременность проведения инструктажей и обновление документации – 2 балла;	справка	
10	Организация аттестации педагогов, администрирование ЕРИСО	0-2	• Своевременное прохождение плановых курсов ПК – 1 балл; • Аттестация педагогов – 1 балл;	Приказы, копии документов	
11	Общественная активность педагога	0-5	Ответственное выполнение дополнительных обязанностей, связанных с образовательной и общественной деятельностью образовательного учреждения(участие в родительских собраниях, митингах, соревнованиях ГТО, работа в различных комиссиях и т.д.) инициативность и креативный подход к работе – 1 балл; Баллы суммируются.	Факт участия, справка руководителя	

Критерии стимулирования деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Критерии	Баллы диапазон от 0 до5 баллов
1.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	
3.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	
6.	Посещение мероприятий в рамках учреждения, окружных, городских мероприятий	

Критерии стимулирования профессиональной деятельности заведующего хозяйством:

№ п/п	Критерии	Баллы Диапазон от 0 до 10
1.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	
3.	Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб	
4.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	
5.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	
7.	Эффективное использование компьютерных технологий при ведении материального учета	
8.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	
9.	Отсутствие аварийных ситуаций за данный период	
10.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	
11.	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности.	
12.	Посещение мероприятий в рамках учреждения, окружных, городских мероприятий	
13.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	

Критерии для установления стимулирующих выплат дворника:

№	Критерии	Количество баллов от 0 до 10
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	
2	Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.	
3	Участие в работе по благоустройству территории МАДОУ.	
4	Дополнительные работы во время межсезонья (уборка листвы, снега).	

Критерии для установления стимулирующих выплат кладовщика:

№	Критерии	Количество Баллов Диапазон от 0 до 10
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	
2	Контроль за сроками реализации продуктов питания, хранением скоропортящихся продуктов.	
3	Соблюдение норм санпин (маркировка, соблюдение гиены, чистоты)	
4	Ведение документации	
5	Участие в составлении меню-раскладки	
6	Инициативность	

Критерии для установления стимулирующих выплат повара:

№	Критерии	Количество Баллов Диапазон от 0 до 10

1	Прием продуктов питания по весу от кладовщика согласно требованиям.	
2	Осуществление Закладки продуктов в последовательности, учитывающей продолжительность их варки.	
3	Участие в составлении меню-раскладки	
4	Хранение суточных проб всего дневного рациона согласно требованиям Сан Пин.	
5	Соблюдение норм закладки продуктов в расчёте на одного ребёнка.	
6	Соблюдение норм СанПиН.	
.7	Инициативность	

Критерии для установления стимулирующих выплат машиниста по стирке белья:

№	Критерии	Количество Баллов Диапазон от 0 до 10
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	
2	Своевременная подготовка и смена постельного белья	
3	Контроль за сохранностью постельного белья	
4	Выполнение отдельных поручений по хозяйству	
5	Инициативность в работе.	

Критерии для установления стимулирующих выплат кухонного рабочего

№	Критерии	Количество Баллов Диапазон от 0 до 10
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	
2	Участие в мероприятиях ДОУ, инициативность	
3	Оперативное выполнение отдельных поручений не входящих в должностные обязанности	
4	Соблюдение норм СанПина	

Критерии для установления стимулирующих выплат уборщика

№	Критерии	Количество Баллов Диапазон от 0 до 10
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	
2	Участие в мероприятиях ДОУ	
3	Оперативное выполнение отдельных поручений не входящих в должностные обязанности	
4	Инициативность в работе	

Критерии для установления стимулирующих выплат делопроизводителя

№	Критерии	Количество Баллов Диапазон от 0 до 10
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	
2	Участие в мероприятиях ДОУ	
3	Оперативное выполнение отдельных поручений не входящих в должностные обязанности	
4	Инициативность в работе	

Учебно-вспомогательный персонал:

Критерии стимулирования профессиональной деятельности помощника воспитателя.

№	Критерии	Количество Баллов Диапазон от 0 до 10
1.	Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.	
2.	Отсутствие обоснованных жалоб других работников ДОУ, родителей на некачественное выполнение должностных обязанностей.	
3.	Обслуживание детских праздников	
4.	Проведение генеральных уборок	
5.	Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса.	
6.	Участие в работе по благоустройству ДОУ и территории ДОУ	
7.	Соблюдение норм СанПиН	
8.	Качественное выполнение должностных обязанностей	
9	Инициативность в работе.	

Приложение
к постановлению администрации
Советского городского округа
№ 251 от 14.03.2023

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Рекомендуемый размер базового оклада (руб.)
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ. (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	12 500
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	13 000
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель; Инструктор по физической культуре	17 400
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	17 600
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог - психолог	17 800
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) тьютор	18 500
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением	17 400

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир	12 500
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	12 500
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	13 000
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	13 600
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности;	15 700
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; дворник; сторож; кухонный рабочий; машинист по стирке спецодежды (белья); дежурный по учреждению. Рабочий по комплексному обслуживанию здания (слесарь-сантехник, плотник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	11 900
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»- Повар	13 000
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 600