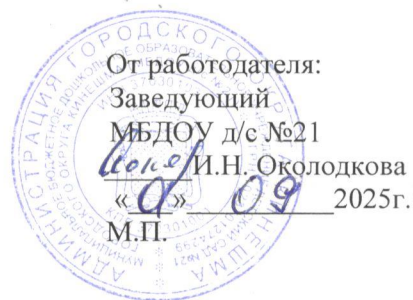




Изменения №2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по защите трудовых, социально-экономических прав работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №21 городского округа Кинешма на 2024-2027 годы
регистрационный номер 21/7-43

Дата вступления в силу
«01» 09 2025 г.



Юридический адрес организации: 155814, Ивановская область, г. Кинешма, пер. Баумана, д. 8а

Почтовый адрес организации: 155814, Ивановская область, г. Кинешма, пер. Баумана, д. 8а

Телефон - 8 (49331) 2-39-76

Электронный адрес kindetsad21@yandex.ru

Данные исполнителя: Окологдкова Ирина Николаевна, заведующий МБДОУ д/с №21
контактный телефон -8 (49331) 2-39-76
электронная почта – kindetsad21@yandex.ru

В связи с принятием изменений в Постановление администрации городского округа Кинешма от 31.12.2008 № 4184п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных учреждений, учреждений дошкольного и дополнительного образования, подведомственных Управлению образования администрации городского округа Кинешма» (постановление от 23.05.2025 №999-п)

внести изменения №2 в Коллективный договор по защите трудовых, социально-экономических прав работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №21 городского округа Кинешма на 2024-2027 годы (регистрационный номер 21/7-43):

1. В разделе 3 «Оплата и нормирование труда»

1.1. Изложить пункт 3.2. в следующей редакции:

«3.2. Заработная плата работников МБДОУ д/с №21 определяется на основе:

- 1) отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- 2) установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- 3) установления выплат компенсационного характера;
- 4) установления выплат стимулирующего характера;
- 5) в случае если установленная месячная заработная плата работника МБДОУ д/с №21, полностью отработавшего за указанный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, работнику МБДОУ д/с №21, производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.»;

1.2. Изложить пункт 3.4 в следующей редакции:

«3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБДОУ д/с №21, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ д/с №21 (без учета заработной платы руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определить в кратности равной 5.».

2. Признать утратившими силу:

- Приложение №2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №21 городского округа Кинешма Ивановской области, подведомственного Управлению образования администрации городского округа Кинешма»;
- Приложение №3 к Коллективному договору «Положение о премиальных, компенсационных, стимулирующих и других видах материального поощрения сотрудников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №21 городского округа Кинешма».

3. Изложить в новой редакции:

3.1 Приложение №2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №21 городского округа Кинешма» /прилагается/.

3.2 Приложение №3 к Коллективному договору «Положение о стимулирующих, компенсационных выплатах, единовременном премировании, материальной помощи работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №21 городского округа Кинешма» /прилагается/.

Заведующий МБДОУ д/с №21

И.Н. Окологкова

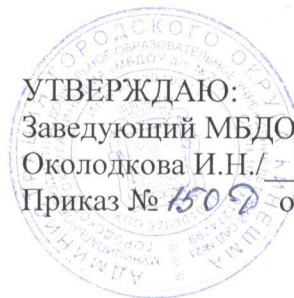
Приложение №2

к коллективному договору МБДОУ
детский сад № 21 г.о. Кинешма
на 2024 – 2027г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детский сад №21
Данилюк О.В. / *Мар* /
Протокол № *3* от *29.08.2025*



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ детский сад №21
Околодкова И.Н. / *Околодкова* /
Приказ № *1509* от *01.09.2025*

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад №21
городского округа Кинешма

Принято:

на общем собрании работников

МБДОУ д/с №21

Протокол № *1* от *29.08.2025*г.

г. Кинешма

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №21 городского округа Кинешма, подведомственного управлению образования администрации городского округа Кинешма (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 31.12.2008 N4184п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Кинешма, подведомственных управлению образования администрации городского округа Кинешма» (в действующей редакции), правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, изложенными в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П; от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П и от 27.06.2023 № 35-П, и от 23.09.2024 №40-П, размером минимальной заработной платы в Ивановской области, установленным Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №21 городского округа Кинешма (далее – МБДОУ д/с №21), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

Новая система оплаты труда устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и применяемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами городского округа Кинешма.

1.2. В МБДОУ д/с №21, в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами различных уровней принимается положение об оплате труда работников с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов, номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, продолжительности и особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, перечня видов выплат компенсационного характера и перечня выплат стимулирующего характера, условий соглашения по защите трудовых, социально-экономических прав работников образования городского округа Кинешма, мнения представительного органа работников.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1.3.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера).

1.3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

1.3.3. Минимальный оклад (ставка заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3.4. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

1.3.5. Выплаты компенсационного характера - дополнительные выплаты работнику за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу не входящую в круг основных обязанностей.

1.3.6. Выплаты стимулирующего характера- выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений по видам экономической деятельности с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда, и установленные с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников МБДОУ д/с №21 определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложения 1 и 2 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель МБДОУ д/с №21 определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников МБДОУ д/с №21 и исчисляет их заработную плату, составляет и утверждает штатное расписание и тарификационные списки на педагогических работников, оплата труда которых исчисляется с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки в соответствии с учебным планом на соответствующий учебный год, и несет персональную ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБДОУ д/с №21.

2.2. Заработная плата работников МБДОУ д/с №21 определяется по следующей формуле:

$Z_{п} = O + C + K$, где:

$Z_{п}$ - заработная плата работника;

- О** - должностной оклад работника;
- С** - выплаты стимулирующего характера;
- К** - выплаты компенсационного характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника МБДОУ д/с №21, полностью отработавшего за указанный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, работнику МБДОУ д/с №21 производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу не входящую в круг основных обязанностей, не учитываются.

2.2.1. Должностные оклады работников МБДОУ д/с №21 определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников МБДОУ д/с №21 на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$$О = М_o * К_d, \text{ где}$$

О - должностной оклад работника;

М_о - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников МБДОУ д/с №21 (приложения 1 и 2 к настоящему Положению);

К_д - коэффициент по занимаемой должности (приложения 1 и 2 к настоящему Положению).

2.2.2. В связи с отсутствием отдельных наименований отраслевых должностей специалистов в профессиональных квалификационных группах общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», минимальные оклады (должностные оклады) работников, не отнесенных к ПКГ, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.3. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется по формуле:

$$Зп = О_n + С + К, \text{ где:}$$

Зп - месячная заработная плата;

О_н - оплата за ставку заработной платы (по установленной норме часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (с 01.09.2025 в соответствии с Приказом Министерства просвещения от 04.04.2025 №269) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»);

С – выплаты стимулирующего характера;

К – выплаты компенсационного характера.

2.3.1. Размер оплаты за ставку заработной платы определяется по следующей формуле:

$$О_n = О * Д, \text{ где:}$$

О - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Д - коэффициент по занимаемой должности (приложения 1 и 2 к настоящему Положению).

2.3.2. В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов не включается.

2.4. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.5. Должностные оклады работников ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Заработная плата работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (оклада) работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О + С + К$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад (оклад) работника;

С – выплаты стимулирующего характера;

К – выплаты компенсационного характера.

2.6.1. Должностные оклады работников ПКГ общепрофессиональных должностей рабочих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6.2. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.7. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.8. Заработная плата руководителя МБДОУ д/с №21, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О + С + К$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад (оклад) работника;

С – выплаты стимулирующего характера;

К – выплаты компенсационного характера.

2.8.1. Размер должностного оклада руководителя МБДОУ д/с №21 определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МБДОУ д/с №21 (Приложение 3 к настоящему Положению).

2.8.2. Должностные оклады заместителей руководителя МБДОУ д/с №21 устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя МБДОУ д/с №21.

2.8.3. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю МБДОУ д/с №21 распоряжениями администрации городского округа Кинешма, заместителям руководителя - руководителем МБДОУ д/с №21.

2.8.4. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат для руководителя МБДОУ д/с №21 устанавливаются правовыми актами администрации городского округа Кинешма.

2.8.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ д/с №21 осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности МБДОУ и работы руководителя МБДОУ д/с №21 в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности.

В качестве обязательного показателя эффективности работы руководителя МБДОУ д/с №21 является выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

По решению администрации городского округа Кинешма в качестве показателя эффективности работы руководителя МБДОУ д/с №21 устанавливается рост средней заработной платы работников МБДОУ д/с №21 в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации городского округа Кинешма.

2.8.6. Условия оплаты труда руководителя МБДОУ д/с №21 устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей МБДОУ д/с №21 и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ д/с №21 (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определить в кратности равной 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей МБДОУ д/с №21 и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ д/с №21, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год отдельно по должностям руководителя, заместителя руководителя. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей МБДОУ д/с №21 и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ д/с №21 определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников МБДОУ д/с №21. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 (с 01.09.2025 – постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 №540) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам МБДОУ д/с №21 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Рекомендуемый максимальный размер указанных выплат - 12 процентов должностного оклада (оклада).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

День отдыха, указанный в настоящем пункте, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

3.3.4. 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.

3.4. Доплаты за увеличение объема работы (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), порядок и условия установления данных выплат определяются МБДОУ д/с №21 самостоятельно.

К дополнительной работе, указанной в абзаце первом настоящего пункта, относится в том числе работа по: руководству методическими объединениями, методическими комиссиями; выполнению методической деятельности, выполнению наставнической деятельности; а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью МБДОУ д/с №21.

Рекомендуемый размер выплат за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника:

- руководство методическими объединениями, методическими комиссиями – 200 рублей за направление дополнительной работы.
- выполнение методической деятельности – 500 рублей;
- выполнение наставнической деятельности- 500 рублей.

Порядок, условия выплат и перечень видов другой работы, непосредственно связанной с деятельностью МБДОУ д/с №21, определяются МБДОУ д/с №21 самостоятельно.

3.5. Для п. 3.3.1 - 3.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) на среднеемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Распределение выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ д/с №21 (кроме руководителя дошкольного учреждения) по результатам труда производится комиссией, возглавляемой заведующим учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами соответствующего МБДОУ д/с №21 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Работникам МБДОУ д/с №21 могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

4.1.1. Работникам МБДОУ д/с №21 на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе могут устанавливаться выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства МБДОУ д/с №21;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

4.1.2. Работникам МБДОУ д/с №21 могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

кандидат наук – 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

доктор наук – 45 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- за ведомственный нагрудный знак по профилю МБДОУ д/с №21 или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня присвоения);

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю МБДОУ д/с №21 или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

4.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в зависимости от критериев оценки эффективности труда работников МБДОУ д/с №21.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников МБДОУ д/с №21, в том числе педагогических работников:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы МБДОУ д/с №21;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОУ д/с №21;

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

- достижение обучающимися высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- позитивные результаты деятельности педагогического работника (снижение (отсутствие) пропусков занятий обучающимися без уважительной причины).

Перечень показателей, критерии и основание для премиальных выплат работникам МБДОУ д/с №21 устанавливается локальным актом МБДОУ д/с №21.

Премияльные выплаты устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника и максимальными размерами указанные премии не ограничены.

4.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 1,8.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем МБДОУ д/с №21 персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в МБДОУ д/с №21 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые показатели для установления персональных повышающих коэффициентов:

- работникам МБДОУ д/с №21, отнесенных к профессиональным квалификационным группам педагогических работников:

- 1,3 (не менее) – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- 1,4 – инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

- 1,5 – качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;

- 1,6 – выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ;

- 1,7 – качественная подготовка и сдача отчетности;

- 1,8 – участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

- работникам МБДОУ д/с №21, отнесенных к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих:

- 1,8 – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника МБДОУ д/с №21 на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.5. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам МБДОУ д/с №21, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

Рекомендуемый размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач – до 200 процентов оклада (должностного оклада).

4.2. Решение о введении выплаты стимулирующего характера принимает руководитель МБДОУ д/с №21, при этом учитываются:

- показатели;

- условия начисления;

- категории работников, которым она устанавливается, и отсутствие обоснованных жалоб;

- период, за который выплачивается премия или назначается выплата, определяются в положении об оплате труда работников МБДОУ д/с №21 с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ д/с №21.

4.3. С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты стимулирующего характера может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом МБДОУ д/с №21.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель МБДОУ д/с №21 несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем МБДОУ д/с №21 в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.3. Для педагогических работников МБДОУ д/с №21 может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников с их письменного согласия, продолжительностью не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в МБДОУ д/с №21.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднеемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.4. В пределах фонда оплаты труда МБДОУ д/с №21 могут выплачиваться единовременные премии:

- к государственным праздникам;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет).

По заявлению работника может быть оказана материальная помощь.

Выплаты единовременной премии работникам бюджетных МБДОУ д/с №21 рекомендуется осуществлять за счет средств, не предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Установление размера и выплаты единовременной премии и материальной помощи работникам производятся по решению руководителя учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.

5.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.6. Заработная плата работника МБДОУ д/с №21 предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.7. Индексация заработной платы, предусматривающая направление дополнительных бюджетных ассигнований на увеличение размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам

и квалификационным уровням, осуществляется на основании правовых актов органов местного самоуправления городского округа Кинешма.

5.8. Численный состав работников МБДОУ д/с №21 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем.

5.10. Фонд оплаты труда работников МБДОУ д/с №21 формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из бюджета городского округа Кинешма, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и направляемые муниципальными учреждениями городского округа Кинешма на выплаты стимулирующего характера, не могут быть менее 30 процентов от общего фонда оплаты труда.

Средства, высвобождаемые при проведении мероприятий по оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал муниципальных учреждений с учетом предельной доли расходов на оплату его труда в фонде оплаты труда муниципального учреждения образования не более 40 процентов, остаются в распоряжении муниципального учреждения образования и направляются на повышение заработной платы.

При проведении мероприятий по оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал ДОУ следует руководствоваться примерным перечнем должностей и профессий работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициен т по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	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: гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер) - 1 квалификационный разряд - 2 квалификационный разряд - 3 квалификационный разряд	4058	1 1,03 1,06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4313	1
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
2	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; водитель автомобиля - 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд	4436	1 1,07

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: - 6 квалификационный разряд - 7 квалификационный разряд	5271	1 1,1
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6081	1
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7297	1

ПКГ должностей работников образования
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5684	1
- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6324	1
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7313	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8434	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог	9226	1 - без категории
			1,05 - первая категория

	дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель		1,10 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9765	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9825	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
- ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
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 (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	9546	1
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,	10102	1

	отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной), мастерской, учебного хозяйства		
--	--	--	--

**ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общетраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; секретарь; машинистка; калькулятор; экспедитор; делопроизводитель, кассир	5777	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6271	1
ПКГ «Общетраслевые должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; администратор; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по инструменту; техник-программист, техник по защите информации	6586	1
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8012	1
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой. Должности служащих первого	8389	1

	квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8719	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник, инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по труду; экономист по планированию; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт; менеджер	8789	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9665	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9723	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10540	1
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10738	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный	Начальник отдела	9465	1

уровень	(лаборатории, сектора) по защите информации, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела информации		
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик), за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации, либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации	10102	1

ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	9109	1
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
4 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	9931	1

ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»			
3 квалификационный уровень	Системный администратор	9109	1

**Размеры минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников,
не отнесенных к профессиональным квалификационным группам**

Должности	Минимальный оклад (должностной оклад), руб.	Коэффициент по занимаемой должности
Специалист по охране труда	8789	1
Специалист по закупкам	8789	1
Контрактный управляющий*	8789	1,2
Методист**	9665	1,1
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями***	9825	1

* Назначение на указанную должность осуществляется при наличии стажа работы в сфере закупок не менее одного года.

** В муниципальном учреждении «Информационно-методический центр городского округа Кинешма».

*** Должность устанавливается в соответствии с номенклатурой должностей, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Размеры базовых окладов руководителей ДОУ, подведомственных управлению образования администрации городского округа Кинешма

Тип муниципального учреждения	Размер базового оклада, руб.	Коэффициент масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения	
Дошкольные образовательные учреждения	18064	с численностью обучающихся до 120 человек:	
		1,3	учреждения общеразвивающей направленности
		1,4	учреждения с группами компенсирующей направленности
		2,0	учреждения компенсирующей направленности
		с численностью обучающихся от 121 до 160 человек:	
		1,35	учреждения общеразвивающей направленности при наличии одного здания
		1,45	учреждения общеразвивающей направленности при наличии двух зданий
		1,4	учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии одного здания
		1,5	учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии двух зданий
		с численностью обучающихся свыше 160 человек	
		1,4	учреждения общеразвивающей направленности при наличии одного здания
		1,5	учреждения общеразвивающей направленности при наличии двух зданий
		1,45	учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии одного здания
		1,55	учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии двух зданий

**Примерный перечень
должностей и профессий работников, относимых к административно-
управленческому и вспомогательному персоналу**

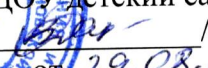
Для организаций дошкольного образования:

Заведующий, заместитель заведующего, заведующий (начальник) структурным подразделением, главный бухгалтер, бухгалтер, младший воспитатель, помощник воспитателя, заведующий хозяйством, инженер-энергетик, программист, специалист по охране труда, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, делопроизводитель, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, калькулятор, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинских оптических приборов, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, сторож, дворник.

Приложение №3

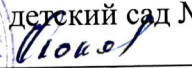
к коллективному договору МБДОУ
детский сад № 21 г.о. Кинешма
на 2024 – 2027г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детский сад № 21
Данилюк О.В. / 
Протокол № 3 от 29.08.2025



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ детский сад №21
Околодкова И.Н. / 
Приказ № 150-Д от 01.09.2025



Положение

**о выплатах компенсационного, стимулирующего характера, единовременном
премировании и материальной помощи работникам**

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад №21 городского округа Кинешма
(МБДОУ д/с №21)**

Принято:

на общем собрании работников
МБДОУ д/с №21

51 от 29.08.2025г.

г. Кинешма, 2025 г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о выплатах компенсационного, стимулирующего характера, единовременном премировании и материальной помощи работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №21 городского округа Кинешма (далее – Положение), разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Ивановской области, муниципальными правовыми актами городского округа Кинешма и Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №21 городского округа Кинешма (МБДОУ д/с №21).
- 1.2. Настоящее Положение разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №21 городского округа Кинешма (далее – ДОУ, учреждение, детский сад) с целью совершенствования порядка распределения выплат компенсационного, стимулирующего характера, единовременном премировании и материальной помощи работникам учреждения, с целью усиления материальной заинтересованности коллектива ДОУ в результатах труда, повышения эффективности и результативности деятельности, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.
- 1.3. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регулирующим условия и порядок назначения выплат компенсационного, стимулирующего характера, единовременного премирования и материальной помощи.
- 1.4. Положение разрабатывается администрацией учреждения, принимается коллегиальным органом управления ДОУ (общим собранием коллектива), согласовывается с первичной профсоюзной организацией детского сада (далее – ППО), и вводится в действие приказом заведующего ДОУ (далее – заведующий).
- 1.5. Положение определяет: источники, виды компенсационных и стимулирующих выплат, единовременного премирования и материальной помощи, порядок их установления.
- 1.6. Положение распространяется на всех работников детского сада (далее – работников).
- 1.7. Виды выплат:
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера;
 - единовременное премирование и материальная помощь.
- 1.8. Вопросы, связанные с установлением выплат на основе Положения, решаются администрацией ДОУ совместно с комиссией по распределению выплат в пределах выделенных ассигнований.
- 1.9. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, единовременного премирования и материальная помощь работникам детского сада производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного учреждения.

В состав комиссии на постоянной основе входят заведующий, председатель (или представитель) первичной профсоюзной организации ДОУ, старший воспитатель ДОУ (или воспитатель). Остальные члены комиссии избираются на Общем собрании работников. Состав комиссии утверждается приказом заведующего в начале года.

Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решение комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Работники имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе предоставить в комиссию дополнительные доказательства деятельности по конкретным критериям и баллам, по которым возникло разногласие.

Решения комиссии оформляются протоколом, с учетом мнения председателя ППО, который подписывается всеми членами комиссии.

По результатам протокола комиссии заведующий издает приказы по выплате или снятию выплаты компенсационного, стимулирующего характера, единовременного премирования и материальной помощи.

1.10. Размер компенсационных, стимулирующих выплат, единовременного премирования и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника.

Премияльные выплаты к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника максимальными размерами не ограничены.

1.11. Размеры выплат облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.12. Настоящее Положение действует неограниченное время (до принятия нового).

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Рекомендуемый максимальный размер указанных выплат – 12 процентов должностного оклада (оклада).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Заведующий принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с ТК РФ в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с ТК РФ, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается в соответствии с ТК РФ.

2.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

2.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

День отдыха, указанный в настоящем пункте, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

2.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

2.4. Доплаты за увеличение объема работы (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная с образовательным процессом и

не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), порядок и условия установления данных выплат определяются детским садом самостоятельно.

К дополнительной работе, указанной в абзаце первом настоящего пункта, относится в том числе работа по: руководству методическими объединениями, методическими комиссиями; выполнению методической деятельности, выполнению наставнической деятельности; а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью ДОО.

Рекомендуемый размер выплат за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника:

- руководство методическими объединениями, методическими комиссиями – 200 рублей за направление дополнительной работы.
- выполнение методической деятельности – 500 рублей;
- выполнение наставнической деятельности – 500 рублей.

Порядок, условия выплат и перечень видов другой работы, непосредственно связанной с деятельностью учреждения, определяются детским садом самостоятельно.

2.5. Для п. 2.3.1 - 2.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) на среднеемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МБДОУ д/с №21 производятся по решению заведующего, при этом размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ДОО с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке, заработной платы).

3.2. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

3.3. Работникам МБДОУ д/с №21 на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе могут устанавливаться стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

- 3.3.1. за выполнение особо важных заданий – до 35 000. рублей;
- 3.3.2. за интенсивность и напряженность работы – до 35 000 рублей;
- 3.3.3. за непосредственное участие в реализации:
 - национальных проектов – до 20 000 рублей;
 - федеральных программ – до 15 000 рублей;
 - региональных программ – до 10 000 рублей;
 - муниципальных программ – до 5 000 рублей;

3.4. Работникам могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- 3.4.1. за ученую степень по профилю образовательного учреждения:
- кандидат наук – 25 процентов от должностного оклада (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);
 - доктор наук – 45 процентов от должностного оклада (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);
- 3.4.2. за ведомственный нагрудный знак по профилю учреждения образования или педагогической деятельности – 10 процентов от должностного оклада (со дня присвоения);
- 3.4.3. за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения образования или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов от должностного оклада (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

3.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

3.5.1. Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в зависимости от критериев оценки эффективности труда работников.

3.5.2. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников, в том числе педагогических работников:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы учреждения;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- позитивные результаты деятельности педагогического работника (снижение (отсутствие) пропусков воспитанниками учреждения без уважительной причины).

3.5.3. Для измерения эффективности и результативности деятельности педагогических работников используется критериальный лист оценки показателей эффективности и результативности деятельности (далее – критериальный лист).

Оценка эффективности и результативности деятельности педагогических работников проводится по следующим направлениям:

- здоровьесбережение;
- качество и содержание воспитательно – образовательного процесса;
- активное участие сотрудников и воспитанников;
- работа с родителями;
- особые условия работы (определяет заведующий).

Деятельность работников по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

3.6 Порядок начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам по критериальному листу.

3.6.1 Педагогические работники ДОУ заполняют критерии эффективности деятельности педагогических работников ДОУ (далее – критериальный лист), которые разрабатываются комиссией на основании рекомендаций «Института развития образования Ивановской области». Комиссия имеет право вносить изменения и дополнения в критериальные листы ДОУ, в соответствии с настоящим Положением (Приложения 1,2,3).

3.6.2. Педагогические работники один раз в квартал предоставляют в комиссию критериальный лист по итогам работы за прошедший квартал.

3.6.3. Комиссия оценивает эффективную деятельность педагогических работников на основании критериальных листов. Комиссия высчитывает количество набранных баллов и количество отработанных дней каждым педагогическим работником ДООУ. Математическим путем производится расчёт стоимости одного балла и расчёт премиальных выплат для каждого педагогического работника ДООУ. Конкретный размер премиальных выплат устанавливается приказом руководителя ДООУ на основании стоимости одного балла и определяется в абсолютном размере. Премияльная выплата работнику устанавливается в соответствии с критериальным листом, назначается на полугодие следующее за отчетным и выплачивается пропорционально за фактические отработанные дни.

3.6.4. Педагогическому работнику вновь принятому на работу начисляется минимальное количество баллов (30 баллов).

Если педагогический работник осуществлял педагогическую деятельность в той же должности в другом учреждении образования в течение отчетного периода, то он может предоставить в комиссию копию критериального листа для рассмотрения и установления премиальной выплаты по итогам работы за полугодие.

3.6.5. Премияльная выплата по итогам работы, кроме единовременного премирования, производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы согласно трудовому законодательству Российской Федерации.

3.7. Условия снижения и отмены премиальной выплаты по итогам работы:

При установлении премиальной выплаты по итогам работы комиссия имеет право снизить количество баллов работников с учетом тяжести допущенных нарушений в случаях:

- нарушения ТК РФ;
- нарушения статей закона Российской Федерации "Об образовании", Устава и локальных нормативных актов учреждения;
- не обеспечения условий безопасности образовательного процесса, в том числе травматизм;
- нарушения исполнительской дисциплины;
- наличия дисциплинарного взыскания;
- наличия обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на работников.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (изменения в статью 135 ТК РФ вступают в силу с 01.09.2025 г.).

3.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 1,8.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается заведующим персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые показатели для установления персональных повышающих коэффициентов:

- работникам, отнесенных к профессиональным квалификационным группам педагогических работников:
 - 1,3 (не менее) – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - 1,4 – инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
 - 1,5 – качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
 - 1,6 – выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;
 - 1,7 – качественная подготовка и сдача отчетности;
 - 1,8 – участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.
- работникам, отнесенных к профессиональным квалификационным группам учебно – вспомогательного персонала, рабочих, служащих:
 - 1,8 – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

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

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.9. Работникам может быть установлена выплата за особые условия труда и сложность выполняемых задач – до 200 процентов оклада (должностного оклада).

3.10. Решение о введении выплаты стимулирующего характера принимает заведующий, при этом учитываются:

- показатели;
- условия начисления;
- категории работников, которым она устанавливается, и отсутствие обоснованных жалоб;
- период, за который выплачивается премия или назначается выплата, определяется настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников ДОО.

4. Единовременное премирование и материальная помощь

4.1. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам могут выплачиваться:

4.1.1. единовременные премии:

- к государственным праздникам – до 5 000 рублей;
- к профессиональным праздникам – до 5 000 рублей;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет) – до 5 000 рублей.

4.1.2. материальная помощь.

4.2. Выплаты единовременной премии и материальной помощи работникам ДОО рекомендуется осуществлять за счет средств, не предусмотренных на финансовое

обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

4.3. Установление размера и выплаты единовременной премии и материальной помощи работникам производятся по решению заведующего в соответствии с настоящим Положением.

4.4. Материальная помощь в целях социальной поддержки может быть оказана работникам в следующих случаях:

- при наступлении смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители) – до 10 000 рублей;
- трудная жизненная ситуация – до 20 000 рублей;
- стихийные бедствия, чрезвычайная ситуация – до 10 000 рублей.

Материальная помощь оказывается работнику на основании личного заявления.

В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены копии свидетельства о смерти, подтверждение стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации.

Материальная помощь работнику может выплачиваться неоднократно в течение года.

Критерии эффективности деятельности воспитателя ясельных и дошкольных групп

Ф.И.О.педагога _____

Полугодие _____

Год _____

№	Балл	Наименование критерия	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
1. Здоровьесбережение					
1	0 б. 1 б. 2 б.	Посещаемость группы ДОУ детьми -менее 80% -от 80% до 85% -свыше 85%			
2	0 б. 1 б. 2 б.	Заболеваемость воспитанников (пропущено по болезни в среднем одним ребенком дней) -более 15% -от 10 до 15% -менее 10%			
3	0 б. 2 б.	Отсутствие случаев травматизма во время пребывания детей в ДОУ -наличие травматизма -отсутствие травматизма			
4	0 б. 1 б. 2 б.	Наличие детей-инвалидов, детей с ОВЗ, посещающих группу ДОУ -отсутствие или непосещение детьми-инвалидами группы ДОУ -наличие детей-инвалидов в группе -разработка адаптированной общеобразовательной программы для детей-инвалидов, посещающих группу ДОУ			
5	0 б. 2 б.	Организация питания детей -наличие замечаний по организации питания (сервировка стола, соблюдение норм выдачи порций, обучение детей приему пищи и т.п) -отсутствие замечаний			
6	0 б. 1 б. 2 б.	Проведение физкультурно-образовательных мероприятий (утренняя гимнастика, физкультурно-оздоровительные мероприятия, закаливание, мониторинг физического развития) -отсутствие работы в данном направлении -ведется нерегулярно, с замечаниями -проводится в полном объеме			
7	0 б. 1 б. 2 б.	Соблюдение режима дня (режим занятий, прогулок, дневного сна и т.п) -серьезные нарушения -с незначительными замечаниями -без замечаний			

		Максимальное количество баллов по критерию-14			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
1	0 б. 1 б.	Уровень исполнительской дисциплины -своевременное предоставление информации -качественное ведение документации (плана воспитательно-образовательной работы, табеля посещаемости воспитанников, протоколов родительских собраний и тп.) -за невыполнение или некачественное выполнение каждого показателя -за выполнение каждого показателя			
2	0 б. 1 б. 2 б.	Организация предметно-развивающей среды -не соответствует требованиям -соответствует требованиям, динамичность , насыщенность, творческий подход к содержанию - дополнительное участие в оформлении общих помещений (муз.зал, лестничные пролеты, и т.д)			
3	0 б. 2 б.	Наличие учащихся, проходящих практику -отсутствие -наличие			
4	0 б. 1 б.	Информационная открытость -обновление сайта (1 публикация в полугодие по графику) -публикация в соц. сетях и др.интернет-ресурсах (1 публикация) -отсутствие всех показателей -за каждый показатель			
5	0 б. 1 б. 2 б.	Содержание и благоустройство территории, участков -неудовлетворительное -хорошее -отличное			
6	0 б. 1 б.	Готовность групп к началу учебного года -принято с замечаниями -принято без замечаний			
		Максимальное количество баллов по критерию-11 баллов			
3. Активное участие сотрудников и воспитанников.					
1	0 б. 1 б. 2 б.	Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, акциях и т.д. -не принимали участие -участие детей в конкурсах, соревнованиях и т.п. -наличие призеров			
2		Участие педагога в различных конкурсах (кроме нтернет-конкурсов):			

	1 б. 2 б. 3 б. 4 б. Результативное участие: 1 б. 2 б. 3 б.	-ДОУ -муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень -3 место -2 место -1 место			
3	1б. 2б.	Участие педагога в интернет-конкурсах (засчитываемых при аттестации) -участие -результативное участие			
4	1 б. 2 б. 3 б. 4 б.	Продуктивное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях). -в ДОУ -муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень			
5	1 б. 2 б. 3 б.	Печатные методические материалы на различных уровнях (обобщение и распространение педагогического опыта) -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне			
6	0 б. 1 б.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников -отсутствие кружковой работы -наличие рабочей программы и ведение кружковой работы			
7	0 б. 1 б.	Посещение педагогом городского мероприятия(вне рабочего времени) -не посещал -посещал			
		Максимальное количество баллов по критерию- 20 баллов			
4. Работа с родителями					
1	0 б. 1 б.	Реализация мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями -отсутствие работы в данном направлении -своевременное проведение родительских собраний (1 раз в квартал)			
2	1 б. 2 б. 3 б.	Привлечение родителей в жизни группы и ДОУ, участие в выставках, конкурсах: - ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень			

	4 б.	- федеральный уровень Наличие призовых мест:			
	1 б.	-3 место			
	2 б.	-2 место			
	3 б.	-1 место			
3	0 б.	Создание информационного поля для родителей			
	1 б.	-отсутствие информации, не актуальна, редко меняется -папки-передвижки, выставки и т.д, эстетичность, актуальность, сменяемость			
4	0 б.	Отсутствие конфликтных ситуаций -наличие острых конфликтных ситуаций, жалоб родителей			
	1 б.	-конструктивное разрешение конфликтных ситуаций, отсутствие жалоб			
5	0 б.	Проведение разъяснительной работы с родителями по своевременной оплате за детский сад			
	2 б.	-отсутствие работы в данном направлении - работа проведена в полном объеме			
		Максимальное количество баллов по критерию- 12 баллов			
5. Особые условия работы (определяет руководитель)					
1	До 3	Иные условия по усмотрению руководителя			
		Максимальное количество баллов по критерию- 3 балла			
Максимальное количество баллов-60 баллов					
Итого сумма набранных баллов по критериям					

Критерии эффективности деятельности старшего воспитателя

Ф.И.О.педагога _____

Полугодие _____

Год _____

№	Балл	Наименование критерия	Самооценк а	Оценка комисси и	Итог
1. Здоровьесбережение					
1	0 б. 1 б. 2 б.	Посещаемость ДОУ детьми -менее 80% -от 80% до 85% -свыше 85%			
2	0 б. 2 б.	Отсутствие случаев травматизма во время пребывания детей в ДОУ -наличие травматизма -отсутствие травматизма			
3	0 б. 1 б. 2 б.	Наличие детей-инвалидов, детей с ОВЗ, посещающих ДОУ -отсутствие или непосещение детьми-инвалидами группы ДОУ -наличие детей-инвалидов в ДОУ -разработка адаптированной общеобразовательной программы для детей-инвалидов, посещающих ДОУ			
4	0 б. 2 б.	Организация питания детей: -наличие замечаний по организации питания (сервировка стола, соблюдение норм выдачи порций, обучение детей приему пищи и т.п) -отсутствие замечаний			
5	0 б. 1 б. 2 б.	Проведение физкультурно-образовательных мероприятий (утренняя гимнастика, физкультурно-оздоровительные мероприятия, закаливание, мониторинг физического развития) -отсутствие работы в данном направлении -ведется нерегулярно, с замечаниями -проводится в полном объёме			
6	0 б. 1 б. 2 б.	Соблюдение режима дня (режим занятий, прогулок, дневного сна и т.п) -серьезные нарушения -с незначительными замечаниями -без замечаний			
		Максимальное количество баллов по критерию-12			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса.					
1		Уровень исполнительской дисциплины -своевременное предоставление информации			

	0 б. 1 б.	-качественное ведение документации -за невыполнение или некачественное выполнение каждого показателя -за выполнение каждого показателя			
2	0 б. 1 б.	Публичная отчетность - отчет о самообследовании размещен на сайте учреждения на 20 апреля текущего года; -публичный доклад размещен на сайте учреждения на 01 августа текущего года -отсутствие отчетности -наличие (за каждый отчет)			
3	0 б. 1 б.	Наличие и корректировка программы развития и образовательной программы ДОУ -отсутствие работы в данном направлении -работа выполняется качественно и в срок			
4	0 б. 2б.	Наличие учащихся, проходящих практику -отсутствие -наличие			
5	0 б. 1 б. 2 б	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ -нет системы (заявка педагога на низшую категорию) -своевременное прохождение аттестации педагогами -положительная динамика уровня квалификации			
6	0 б. 1 б.	Информационная открытость -обновление сайта (1 публикация в полугодие по графику) -публикация в СМИ(1 публикация в квартал) -отсутствие показателя -за каждый показатель			
7	0 б. 1 б.	Привлечение ресурсов сторонних организаций, сетевое взаимодействие со сторонними организациями -отсутствие работы в данном направлении -наличие договоров и выполнение работы в полном объеме			
8	0 б. 1 б. 2 б.	Результаты независимой оценки качества оказания услуг -ниже городского -в соответствии с городским -выше городского			
9	0 б. 1 б.	Готовность групп к началу учебного года -принято с замечаниями -принято без замечаний			
		Максимальное количество баллов по критерию-			

		15 баллов			
3. Активное участие сотрудников и воспитанников.					
1	1 б. 2 б. 3 б.	Участие ДОУ в конкурсах, смотрах, фестивалях -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне			
2	1 б. 2 б. 3 б.	Участие ДОУ в инновационной деятельности -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне			
3	1 б. 2 б.	Создание на базе учреждения - Консультативного пункта - Службы ранней помощи			
4	1 б. 2 б. 3 б.	Работа психолого-педагогического консилиума в ДОУ -работа ведется нерегулярно, не в полном объеме -работа ведется регулярно, с оформлением необходимой документации -снижение количества детей, направленных в коррекционные детские сады по результатам городской ППК			
5	1 б. 2 б. 3 б. 4 б. Результативное участие: 1 б. 2 б. 3 б.	Участие педагога в различных конкурсах (кроме интернет-конкурсов): -ДОУ -муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень Результативное участие: -3 место -2 место -1 место			
6	1 б. 2 б.	Участие педагога в интернет-конкурсах (засчитываемых при аттестации) -участие -результативное участие			
7	1 б. 2 б. 3 б.	Подготовка и проведение на базе ДОУ конференций, семинаров -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на межрегиональном уровне			
8	1 б. 2 б. 3 б.	Продуктивное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях). -в ДОУ -муниципальный уровень -региональный уровень			

	4 б.	-федеральный уровень			
9	1 б. 2 б. 3 б.	Печатные методические материалы на различных уровнях (обобщение и распространение педагогического опыта) -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне			
10	0 б. 1 б.	Участие педагога в составе экспертных (рабочих) групп -участие в группах -разработка положений -отсутствие работы -при выполнении работы за каждый критерий			
11	0 б. 1 б. 2 б.	Содержание и благоустройство территории -неудовлетворительное -хорошее -отличное			
12	0 б. 1 б.	Посещение педагогом городского мероприятия(вне рабочего времени) -не посещал -посещал			
		Максимальное количество баллов по критерию- 35 баллов			
4. Работа с родителями					
1	0 б. 1 б.	Реализация мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями -отсутствие работы в данном направлении -своевременное проведение родительских собраний и дней открытых дверей (1 раз в полугодие)			
2	0 б. 1 б.	Создание информационного поля для родителей -отсутствие информации, не актуальна, редко меняется -папки-передвижки, выставки и т.д, эстетичность, актуальность, сменяемость			
3	0 б. 1 б.	Отсутствие конфликтных ситуаций -наличие острых конфликтных ситуаций, жалоб родителей -конструктивное разрешение конфликтных ситуаций, отсутствие жалоб			
		Максимальное количество баллов по критерию- 3 балла			

5. Особые условия работы (определяет руководитель)					
1	0 б. 2 б.	Замещение заведующего ДОУ на период больничного листа или отпуска -не замещал -замещал			
2	До 3	Иные условия по усмотрению руководителя			
		Максимальное количество баллов по критерию- 5 баллов			
Максимальное количество баллов-70 баллов					
Итого сумма набранных баллов по критериям					

Критерии эффективности деятельности музыкального руководителя

Ф.И.О.педагога _____

Полугодие _____

Год _____

№	Балл	Наименование критерия	Самооценк а	Оценка комисси и	Итог
1. Здоровьесбережение					
1	0 б. 1 б. 2 б.	Посещаемость группы ДОУ детьми -менее 80% -от 80% до 85% -свыше 85%			
2	0 б. 2 б.	Отсутствие случаев травматизма во время проведения музыкальной деятельности -наличие травматизма -отсутствие травматизма			
3	0 б. 1 б. 2 б.	Наличие детей-инвалидов, детей с ОВЗ, посещающих группу ДОУ -отсутствие или непосещение детьми-инвалидами группы ДОУ -наличие детей-инвалидов в группе -разработка адаптированной общеобразовательной программы для детей-инвалидов, посещающих группу ДОУ			
4	0 б. 1 б.	Санитарное состояние музыкального зала -с замечаниями - без замечаний			
5	0 б. 1 б. 2 б.	Соблюдение режима занятий -серьезные нарушения -с незначительными замечаниями -без замечаний			
		Максимальное количество баллов по критерию-9			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса.					
1	0 б. 1 б.	Уровень исполнительской дисциплины -своевременное предоставление информации -качественное ведение документации -за невыполнение или некачественное выполнение каждого показателя -за выполнение каждого показателя			
2	0 б. 2 б.	Современное и интересное оформление музыкального зала (сезонное и к мероприятиям) - не соответствует требованиям -соответствует требованиям			
3		Подготовка сценариев к праздникам и утренникам с использованием современного			

	0 б. 1 б.	репертуара и тематики -не соответствует требованиям -соответствует требованиям			
4	0 б. 1 б.	Информационная открытость -обновление сайта (1 публикация в полугодие по графику) -публикация в соц. сетях и др. интернет-ресурсах (1 публикация) -отсутствие всех показателей -за каждый показатель			
5	0 б. 1 б. 2 б.	Использование проектной деятельности в образовательном процессе -не реализуется -разработка проекта, соответствие требований к содержанию проектной деятельности -объем и полнота проекта. Оригинальность раскрытия темы, уровень творчества, актуальность и практическая значимость разработки проекта			
6	0 б. 1 б. 2 б.	Содержание и благоустройство территории, участков -неудовлетворительное -хорошее -отличное			
		Максимальное количество баллов по критерию- 11 баллов			
3. Активное участие сотрудников и воспитанников.					
1	0 б. 1 б. 2 б.	Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, акциях и т.д. -не принимали участие -участие детей в конкурсах, соревнованиях и т.п. -наличие призеров			
2	1 б. 2 б. 3 б. 4 б. 1 б. 2 б. 3 б.	Участие педагога в различных конкурсах (рекомендуемых Управлением образования): -ДОУ -муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень Результативное участие: -3 место -2 место -1 место			
3	1б. 2б.	Участие педагога в интернет-конкурсах (засчитываемых при аттестации) -участие -результативное участие			

4	1 б. 2 б. 3 б. 4 б.	Продуктивное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях). -в ДОУ -муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень			
5	1 б. 2 б. 3 б.	Печатные методические материалы на различных уровнях (обобщение и распространение педагогического опыта) -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне			
6	0 б. 1 б.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников -отсутствие кружковой работы -наличие рабочей программы и ведение кружковой работы			
7	0 б. 1 б.	Участие педагога в составе экспертных (рабочих) групп -участие в группах -разработка положений -отсутствие работы -при выполнении работы за каждый критерий			
8	0 б. 1 б.	Посещение педагогом городского мероприятия (вне рабочего времени) -не посещал -посещал			
		Максимальное количество баллов по критерию- 22 балла			
4. Работа с родителями					
1	0 б. 1 б.	Реализация мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями -отсутствие работы в данном направлении -своевременное проведение родительских собраний (1 раз в квартал)			
2	0 б. 1 б.	Создание информационного поля для родителей -отсутствие информации, не актуальна, редко меняется -папки-передвижки, выставки и т.д, эстетичность, актуальность, сменяемость			
		Максимальное количество баллов по критерию- 2 балла			
5. Особые условия работы (определяет руководитель)					
1		Замена отсутствующих воспитателей (работа с			

	1 б. 2 б. 3 б.	детьми на группе в не рабочее время) - до 10 смен в полугодие - от 10 до 15 смен в полугодие - более 15 смен в полугодие			
2	До 3	Иные условия по усмотрению руководителя			
		Максимальное количество баллов по критерию- 6 баллов			
Максимальное количество баллов-50 баллов					
Итого сумма набранных баллов по критериям					