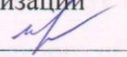


Приложение № 1
к Коллективному договору на 2023 – 2026 г.г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Костромы «Детский сад № 76»

СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзной
организации

 И. Е. Власова
« 29 » мая 2023 года

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий



 И. Г. Забатурина
« 29 » мая 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ Детского сада № 76 города Костромы

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 3 от « 29 » мая 2023 г.

г. Кострома

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Управление экономикой

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детский сад № 76» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, и устанавливают порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детский сад № 76» (далее учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Костромы, «Правилами установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы по виду экономической деятельности "образование", подведомственных Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы» от 27 октября 2008 года N 2060 с последующими изменениями и дополнениями.

1.3. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.4. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

2. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного [справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня выплат компенсационного характера в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Костромы «Детский сад № 76»;
- е) перечня выплат стимулирующего характера в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Костромы «Детский сад № 76»;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - оклады) работников учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение 1 к настоящему Положению).

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с [Перечнем](#) выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению).

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням или в абсолютном размере.

2.5. Работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, согласно [Перечня](#) стимулирующих выплат (приложение 3 к настоящему Положению).

2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов (процентов) к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

2.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, с учетом мнения представительного органа работников.

2.8. Расчет месячной заработной платы работника осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum KB + \sum CB,$$

где: З - месячная заработная плата; ДО - оклад (должностной оклад);

$\sum KB$ - сумма компенсационных выплат; $\sum CB$ - сумма стимулирующих выплат.

2.9. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем суммирования оклада, выплат с использованием повышающих коэффициентов ($K_{кв}$, $K_{з}$), выплаты за стаж педагогической работы (приложение 3 к настоящему Положению) и компенсационных выплат в соответствии с пунктом 1 Перечня выплат компенсационного характера работникам учреждения (приложение 2 к настоящему Положению), умноженных на фактическую нагрузку в неделю, и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю

2.10. Кроме того, в месячную заработную плату включаются другие выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты, установленные [пунктом 2](#) Перечня выплат компенсационного характера работникам учреждения (приложение 2 к настоящему Положению).

2.11. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на начало учебного года.

2.12. Руководитель учреждения ежегодно составляет и утверждает на педагогических работников тарификационные списки.

3. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя

3.1. Заработная плата заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается в трудовом договоре на основании приказа руководителя Учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к должностному окладу заместителя руководителя в соответствии с [Перечнем](#) выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению) или в абсолютном размере.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителя руководителя в соответствии с [Перечнем](#) выплат стимулирующего характера (приложение 3 к настоящему Положению).

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в виде коэффициентов (процентов) к окладу заместителя руководителя или в абсолютном размере.

3.5. Правила установления размеров и условий оплаты труда руководителя учреждения при заключении с ними трудовых договоров устанавливаются постановлением Администрации города Костромы

4. Другие вопросы оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- б) за часы работы, выполненные учителями, свыше объема, установленного им при тарификации, при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице;

- в) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;
- г) за часы работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера оклада педагогического работника, с учетом суммы повышающих коэффициентов (Ккв), (Кз), выплаты за стаж педагогической работы (приложение 3 к настоящему Положению) и выплат компенсационного характера в соответствии с пунктом 1 Перечня выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению), за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

при преподавании в образовательных учреждениях применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - до 0,20,

для доцента, кандидата наук - до 0,15.

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,10;

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня".

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

4.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Костромы, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Приложения к Положению об оплате труда

1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы, устанавливаемые на основе отнесения профессий и должностей работников к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.
2. Перечень и условия выплат компенсационного характера.
3. Перечень и условия выплат стимулирующего характера.
4. Положение о премировании работников.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Детского сада № 76 города Костромы

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, устанавливаемые на основе отнесения профессий и должностей работников к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным группам	Базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
Первый 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, дворник, садовник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, грузчик, кухонный рабочий, матрос-спасатель, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, подсобный рабочий, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, оператор хлораторной установки, рабочий по уходу за животными, официант	4 805
Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4 862
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		

Первый 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. Буфетчик, костюмер, матрос, слесарь-сантехник, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, механик, электромеханик, пекарь, повар , электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рулевой (кормщик), моторист, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромеханик по испытанию и ремонту электрооборудования, водитель автомобиля	4 918
Второй 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. Шкипер	4 974
Третий квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. 8 квалификационный разряд	5 029
Четвертый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5 625
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5 029
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Первый квалификационный уровень	Младший воспитатель	5 311
Второй квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	5 319
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		

Первый квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель , старший вожатый	9 780
Второй квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования , педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10 540
Третий квалификационный уровень	Воспитатель , старший инструктор-методист, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог , старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11 300
Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) , преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, старший воспитатель , тьютор, учитель	11 340
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Первый 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, капитан судна	7 065
Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7 461
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель , инспектор по учету, калькулятор , кассир, комендант, секретарь	4 918
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4 974
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		

Первый квалификационный уровень	Диспетчер, инспектор по кадрам, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, лаборант, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-программист, художник	6 548
Второй квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро, заведующий канцелярией, заведующий архивом, 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	7 264
Третий квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий столовой, заведующий производством (шеф-повар) , начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	7 487
Четвертый квалификационный уровень	Заведующий виварием, мастер контрольный (участка, цеха), мастер участка (включая старшего), механик, начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 599
Пятый квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	7 710
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, инженер-программист (программист), менеджер по персоналу, специалист по кадрам, экономист, юрист-консульт	6 550
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 265
Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7 490

Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 600
Пятый квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	7 715
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня		
Первый квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС), настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов ЕТКС, настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС, реставратор клавишных инструментов 5 - 6 разрядов ЕТКС, реставратор смычковых и щипковых инструментов 5 - 8 разрядов ЕТКС, реставратор ударных инструментов 5 - 6 разрядов ЕТКС, реставратор язычковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС	7 264
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	Заведующий костюмерной, руководитель кружка, аккомпаниатор	5 231
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Главный библиотекарь, библиотекарь, художник-декоратор, художник по свету, звукооператор	7 487
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	Балетмейстер, звукорежиссер	6 968
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы		
	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	4 918
	Специалист по охране труда	5 029
	Специалист по закупкам	6 548
	Эксперт по закупкам	6 929
	Консультант по закупкам	7 264

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников
Детского сада № 76 города Костромы

Перечень

**выплат компенсационного характера работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Костромы «Детский сад № 76»**

1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в виде процентов или коэффициентов повышения:

а) педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных муниципальных образовательных учреждениях:

- педагогическим работникам, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования в группах компенсирующей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалифицированной коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии одной и более категорий детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;
- воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе – 0,10;
- педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений города Костромы, имеющих статус «Центр развития ребенка – детский сад 1 категории» - до 0,3

б) иным категориям работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, размер выплат устанавливается на основании результатов проведения специальной оценки условий труда (СОУТ).

Конкретный размер выплат по результатам СОУТ определяется рабочей группой, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и не может быть меньше 4 процентов.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в следующих размерах:

- а) за каждый час работы в ночное время - 0,35;
- б) за работу в выходной или праздничный день - в двойном размере;
- в) за сверхурочную работу - за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере;
- г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (за исключением случая, указанного в подпункте «е» настоящего пункта), - по соглашению сторон трудового договора с учетом объема или содержания выполняемой работы;
- д) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:

Наименование видов работы	Размер выплаты, руб.
создание дидактической системы	500
заведование кабинетами	1000
заведование групповыми помещениями	1000
заведование групповыми (прогулочными) участками	1000
руководство методическими группами	500
ведение индивидуальных диагностических карт ребенка	500
персональное сопровождение в образовательном пространстве в группе общеразвивающей направленности воспитанника дошкольной организации с ограниченными возможностями здоровья, ребенка – инвалида:	
1-2 ребенка-	500
более 2 детей -	1000
За работу в рамках социального партнерства	1000

Уполномоченный по охране труда	500
За работу по охране прав детства, (уполномоченному по защите прав участников образовательного процесса)	500
За работу с информационными ресурсами (сайт ДООУ, сайт закупок, сайт basgov)	1500
За работу в группе по установлению стимулирующих, компенсационных выплат и премий	250
За работу по дополнительному образованию детей (ведение бесплатных кружков)	1000
За работу по созданию развивающей среды (уход за растениями, находящихся в коридорах и на территории учреждения, уход за аквариумом и др.)	500
За работу в Комиссиях и Рабочих группах: - по противодействию коррупции, - по аттестации педагогических работников - по разработке Программ - в бракеражной комиссии - психолого-педагогического консилиума - и в других комиссиях	500
За ведение определенной работы: - по антитеррористической деятельности, - за ведение табелей учета посещаемости детей, - учет военнообязанных, - по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма.	500 500 300 500
за создание и обеспечение работы официальных Сообществ (групп) образовательной организации	1000

е) за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - не более 30 процентов должностного оклада работника с начислением соответствующих надбавок и иных выплат, установленных по основной должности.

3. Работникам могут выплачиваться другие виды компенсационных выплат.

4. Конкретный размер выплат компенсационного характера за дополнительные виды работ определяются рабочей группой, утверждаются заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно на 1 сентября текущего года (или на момент поручения дополнительной работы) на период по 31 августа следующего года.

Снятие выплаты за дополнительную работу осуществляется по следующим причинам:

- Окончание срока действия доплаты.
- Окончание выполнения работ, за которые были определены доплаты.
- Отказ работника от выполнения работы, за которую определена доплата

5. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников

Детского сада № 76 города Костромы

Перечень и условия выплат стимулирующего характера

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются рабочей группой, утверждаются заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом. Размер выплат стимулирующего характера пересматривается ежегодно на 01 сентября текущего года на период до 31 августа следующего года по результатам работы за предыдущий учебный год. Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

Стимулирующие выплаты для всех работников (кроме заместителя заведующего) назначаются в абсолютных величинах (рублях), для заместителя заведующего в процентах.

2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам:

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда

Критерии оценки эффективности	Показатели оценки эффективности	Условия получения	Баллы
Участие педагогических работников в разработке и реализации основной	Разработка и корректировка ООП	Разработка и корректировка ООП	2 балла
	Внедрение ООП, АОП	Внедрение ООП, АОП	2 балла

образовательной программы дошкольного образования.	Разработка и корректировка АОП	Разработка и корректировка АОП, авторских образовательных и воспитательных программ, проектов	2 балла
Совершенствование методов воспитания, владения современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения.	Использование современных образовательных технологий.	Наличие конспектов, презентаций НОД и совместной деятельности с детьми, по взаимодействию с семьей, сценариев развлечений, утренников и др: Периодическое использование -	1 балл
		Систематическое использование -	3 балла
	Ведение страницы на сайте ДОУ.	Систематическое обновление	3 балла
		Периодическое обновление	1 балл
	Работа с социумом (для организатора мероприятия): - организация экскурсий, совместных мероприятий, - приглашение специалистов на родительские собрания, на общие мероприятия.	1 мероприятие с учреждением социума	1 балл
		2 и более мероприятий с учреждениями социума	2 балла
Создание условий для успешного освоения воспитанниками ООП.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление и пополнение групповых помещений, участка, зала, кабинета в соответствии с требованиями основной образовательной программы (эстетичность, сменяемость, функциональность): Частичное Постоянное	1 балл 2 балла
		Оформление уголков для родителей в соответствии с требованиями и годовым планом ДОУ (эстетичность, функциональность) – Частичное обновление - Регулярное обновление информации -	1 балл 2 балла
		Создание элементов в дополнительных помещениях и на территории ДОУ	2 балла

		Руководство и помощь в создании элементов в дополнительных помещениях и на территории ДОУ (оформление информационных стендов и др.)	2 балла
Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы	Организация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников, использование здоровьесберегающих технологий	Система проведения оздоровительных и закаливающих мероприятий: Частичное выполнение мероприятий Систематическое выполнение мероприятий	1 балл 2 балла
		Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников	2 балла
		Эффективность работы в адаптационный период	2 балла
		Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований	2 балла
		Снижение заболеваемости (заболеваемость в группе ниже средней по детскому саду)	2 балла
		Проведение утренней гимнастики	2 балла

2.2. За качество выполняемых работ

Критерии оценки эффективности	Показатели оценки эффективности	Условия получения	Баллы
Уровень профессионального мастерства	Обобщение, распространение опыта работы на муниципальном и региональном уровнях	Выступления на МО, семинарах, конференциях, форумах, др.	за проведение одного мероприятия – 3 балла двух и более – 5 баллов
		Показ деятельности с детьми (для КПК, студентов, МО)	за проведение одного мероприятия – 3 балла двух и более – 5 баллов
		Мастер-класс	за проведение одного мероприятия – 3 балла

			двух и более – 5 баллов
Обобщение, распространение опыта работы на базе учреждения	Выступления на педсовете		за проведение одного мероприятия – 1 балл двух и более – 3 балла
	Открытый показ непосредственно образовательной деятельности, другого мероприятия		за проведение одного мероприятия – 3 балла двух и более – 5 баллов
	Мастер-класс, консультация		за проведение одного мероприятия – 3 балла двух и более – 5 баллов
Наставничество и психологическая поддержка новых педагогов	Наличие документов, регламентирующих деятельность наставника		3 балла
Публикация в СМИ	Наличие опубликованных статей, научных публикаций: 1 публикация – 2 и более публикаций -		1 балл 2 балла
Участие и результативность в конкурсах педагогического мастерства	Муниципальный и региональный уровень		за участие - 3 балла за победу - 5 баллов
	Уровень образовательного учреждения		за участие - 2 балла за победу - 3 балла
	Подготовка педагогов к участию в конкурсе		2 балла
	Дистанционные конкурсы		за участие - 1 балла за победу - 2 балла
	Организация конкурсов на уровне образовательного учреждения		2 балла
Участие в мониторинговых процедурах	Мониторинг образовательной деятельности		участие в одной процедуре – 2 балла участие в двух и более процедурах – 3 балла
	Жюри конкурсов образовательной организации, творческой группы		
	Жюри конкурсов муниципального и регионального уровней, творческая группа, экспертные комиссии		

2.3. Каждый педагогический работник учреждения представляет для определения размера выплат в рабочую группу аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за прошедший период. Рабочая группа проводит экспертную оценку результативности деятельности каждого педагогического работника за отчетный период в баллах в соответствии с критериями. Педагогическому работнику, приступившему к работе после отпуска по уходу за ребенком, стимулирующие выплаты назначаются по результатам работы за год, предшествующий декретному отпуску. «Цена» одного балла рассчитывается путем деления имеющихся средств фонда стимулирующих выплат педагогических работников на общую сумму баллов всех педагогических работников. Конкретный размер стимулирующей выплаты каждому педагогическому работнику определяется путем умножения стоимости 1 балла на количество баллов данного работника.

2.4. Педагогическим работникам, которые приняты на работу, не являются молодыми специалистами и не имеют опыта работы в данном учреждении устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность работы в сумме 3 000 рублей на срок до 01 сентября следующего учебного года.

2.5. Стимулирующие выплаты работникам, оказывающим платные образовательные услуги, производится за счет средств от приносящей доход деятельности.

3. Выплаты за стаж педагогической работы устанавливаются педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях:

- а) при стаже педагогической работы от 3-х до 5-ти лет – 250 рублей;
- б) при стаже педагогической работы от 5-ти до 10 лет – 500 рублей;
- в) при стаже педагогической работы свыше 10 лет – 1000 рублей

4. Выплаты педагогическим работникам с использованием повышающих коэффициентов:

4.1. Коэффициент за квалификационную категорию (Ккв) – устанавливается работникам за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации.

Квалификационная категория	Коэффициент квалификации
Вторая квалификационная категория	0,06
Первая квалификационная категория	0,13
Высшая квалификационная категория	0,27

Условия оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сохраняются на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации на срок не более чем один год с момента выхода на работу в случае, если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек во время:

- длительной нетрудоспособности (свыше четырех месяцев);
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- прохождения военной службы по призыву;
- длительного отпуска, предоставляемого до года;

4.2. Коэффициент за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания (Кз) – устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания. При установлении коэффициента Кз следует руководствоваться следующими его размерами:

Наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных	Коэффициент Кз
--	----------------

наград федерального значения, государственных наград, почетного звания	
ведомственная награда федерального значения, почетное звание	0,06
государственная награда, ученая степень кандидата наук	0,07
ученая степень доктора наук	0,11

При наличии у работника двух и более оснований для установления доплаты в соответствии с настоящим подпунктом, доплата устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат.

5. Стимулирующие выплаты для заместителя заведующего:

1. Выплаты за интенсивность работы	Размеры выплат, %
– правильность и своевременность составления плана закупок и размещение документации на сайте закупок	не более 5%
– контроль качества выполнения работ поставщиками и подрядчиками	не более 5%
– принятие управленческих решений в период временного отсутствия ○ руководителя	не более 5%
2. Выплаты за качество работы	
– правильное ведение и состояние номенклатуры дел в кабинете, своевременная сдача отчетности	не более 5%
– эффективная расстановка кадров обслуживающего персонала	не более 5%
– обеспечение здоровых и безопасных условий пребывания детей и условий труда для работников ДОУ	не более 5%
– своевременное выполнение предписаний надзорных органов	не более 5%
– отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения	не более 5%
– систематический контроль за исправностью водопровода, канализации, тепловых сетей и оперативное устранение нарушений	не более 5%
– контроль качества санитарного и технического состояния помещений и территории	не более 5%
– эффективная организация учета и списания товарно-материальных ценностей	не более 5%
3. Выплаты за стаж работы в детском саду № 76 5 - 10 лет — 5% , 10 - 15 лет — 7% , 15 - 20 лет — 8 % 20 лет и более - 10%	Не более 10%

6. Стимулирующие выплаты для специалиста по охране труда, делопроизводителя:

1. Выплаты за интенсивность работы	Размеры выплат, руб.
– Своевременная разработка локальных актов, других нормативных документов, приказов. – Своевременная разработка и пересмотр инструкций. – Своевременное обеспечение сотрудников правилами, нормами, инструкциями, плакатами и другими наглядными пособиями – Своевременная организация и проведение соответствующими службами специальной оценки условий труда – Своевременное проведение обучения сотрудников и проверки знаний по охране труда – Участие в общественной жизни – Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации. – Оказание помощи работникам в распечатывании, копировании методических материалов, пособий. – Ведение электронного документооборота входящий и исходящей документации.	не более 1000 не более 700 не более 700 не более 700 не более 1000 не более 500 не более 1000 не более 500 не более 700
2. Выплаты за качество работы	
– Правильное ведение и состояние номенклатуры дел в кабинетах – Отсутствие замечаний при проведении проверок надзорными органами – Соблюдение порядка и сроков составления отчетности о выполнении мероприятий по охране труда – Контроль за созданием безопасных условий труда – Исполнительская дисциплина	не более 1500 не более 1500 не более 1000 не более 1500 не более 1500
3. Выплаты за стаж работы в детском саду № 76	Не более 100
– от 3 до 5 лет — 300 руб. – от 5 до 10 лет — 500 руб. – свыше 10 лет – 1000 руб.	

7. Стимулирующие выплаты для калькулятора:

1. Выплаты за интенсивность работы	Размеры выплат, руб.
– Контроль за работой пищеблока – Работа в бракеражной комиссии – Контроль за питанием в группах – Написание меню для детей с пищевой аллергией – Работа с компьютером	не более 1000 не более 500 не более 1000 не более 500 не более 1000
2. Выплаты за качество работ	
– Отсутствие замечаний при проведении проверок надзорными органами	не более 500 не более 1000

– Исполнительская дисциплина – Отсутствие нарушение трудовой дисциплины, соблюдение требований охраны труда – Экономное использование воды, электро и теплоэнергии – Соблюдение требований СанПиН	не более 500 не более 500 не более 500
3. Выплаты за стаж работы в детском саду № 76 – от 3 до 5 лет — 300 руб. – от 5 до 10 лет — 500 руб. – свыше 10 лет – 1000 руб.	не более 1000

8. Стимулирующие выплаты для младших воспитателей

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	Размеры выплат, руб.
– активное участие в организации образовательного процесса – Участие в общественной жизни детского сада – Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (по сравнению со средним показателем в ДОУ) – Дифференцированный подход в питании детей в соответствии с медицинскими показаниями. – Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды; – помощь воспитателям в работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами.	не более 2000 не более 1000 не более 1000 не более 1000 не более 1000 не более 1000
2. Выплаты за качество выполняемых работ	
– Отсутствие замечаний при проведении проверок – Качественное содержание всех помещений группы в соответствии с требованиями СанПиН – Экономное использование воды, электро и теплоэнергии – Бережное использование и сохранность оборудования и инвентаря (уменьшение или отсутствие списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность)	не более 1500 не более 1500 не более 1500 не более 1500
• Взаимозаменяемость	не более 1000
3. Выплаты за стаж работы в детском саду № 76 – от 3 до 5 лет — 300 руб. – от 5 до 10 лет — 500 руб. – свыше 10 лет – 1000 руб.	не более 1000

9. Стимулирующие выплаты для заведующего производством (шеф-повара):

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	Размеры выплат, руб.
---	-----------------------------

– Участие в составлении десятидневного меню – Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	не более 1500 не более 1500
2. Выплаты за качество выполняемых работ	
– Отсутствие замечаний при проведении проверок надзорными органами и администрацией детского сада – Качественное выполнение требований СанПиН на пищеблоке – Отсутствие нарушения трудовой дисциплины, соблюдение требований охраны труда работниками пищеблока – Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей) – Бережное использование оборудования и инвентаря – Экономное использование воды, электро и теплоэнергии – За своевременный и качественный контроль за нормами закладки сырья, соблюдения приемов и последовательности технологических операций при кулинарной обработке. – Участие в конкурсах мастерства, повышающих авторитет и имидж учреждения	не более 2000 не более 1000 не более 1000 не более 1000 не более 1000 не более 1000 не более 1000
3. Выплаты за стаж работы в детском саду № 76	Не более 500
– от 3 до 5 лет — 300 руб. – от 5 до 10 лет — 500 руб. – свыше 10 лет – 1000 руб.	

10. Стимулирующие выплаты для поваров:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	Размеры выплат, руб.
– Участие в составлении 10-дневного меню – Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	не более 1500 не более 1500
2. Выплаты за качество выполняемых работ	
– Отсутствие замечаний при проведении проверок надзорными органами и администрацией детского сада – Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей) – Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. – Бережное использование оборудования и инвентаря – Участие в конкурсах мастерства, повышающих авторитет и имидж учреждения	не более 2500 не более 2000 не более 1500 не более 2000 не более 1000
3. Выплаты за стаж работы в детском саду № 76	не более 1000
– от 3 до 5 лет — 300 руб.	

– от 5 до 10 лет — 500 руб. – свыше 10 лет – 1000 руб.	
---	--

11. Стимулирующие выплаты для кладовщика:

1. Выплаты за интенсивность работы	Размеры выплат, руб.
– Уборка кладовой и овощехранилища – Работа с компьютером. – Ведение переговоров с поставщиками и оформление договоров по поставке продуктов питания – Помощь поварам в приготовлении блюд – Работа в бракеражной комиссии – Участие в составлении 10-дневного меню	не более 1500 не более 1000 не более 2000 не более 2000 не более 500 не более 1000
2. Выплаты за качество выполняемых работ	
– Осуществление контроля качества поставляемых продуктов – Отсутствие замечаний при проведении проверок надзорными органами и администрацией детского сада – Отсутствие нарушения трудовой дисциплины, соблюдение требований охраны труда – Бережное использование оборудования и инвентаря – Экономное использование воды, электро и теплоэнергии	не более 1500 не более 1500 не более 1500 не более 1000 не более 1000
3. Выплаты за стаж работы в детском саду № 76	не более 1000
– от 3 до 5 лет — 300 руб. – от 5 до 10 лет — 500 руб. – свыше 10 лет – 1000 руб.	

12. Стимулирующие выплаты для кастелянши, машиниста по стирке и ремонту спецодежды:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	Размеры выплат, руб.
– Стирка ковровых дорожек, занавесок – Работа без горячей воды – Содержание прачечной, склада в соответствии с требованиями СанПиН – Работа с компьютером – Участие в общественной жизни детского сада – Эффективная организация учета и списания материальных ценностей	не более 1500 не более 1500 не более 2000 не более 500 не более 1000 не более 1500
2. Выплаты за качество выполняемых работ	

– Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорными органами и администрацией – Бережное использование оборудования, инвентаря, моющих средств – Отсутствие нарушения трудовой дисциплины, соблюдение требований охраны труда – Экономное использование воды, электро и теплоэнергии – Качественное проведение инвентаризации, своевременное списание и оприходование мягкого инвентаря	не более 2000 не более 2000 не более 2000 не более 2000 не более 2000
3. Выплаты за стаж работы в детском саду № 76 – от 3 до 5 лет — 300 руб. – от 5 до 10 лет — 500 руб. – свыше 10 лет – 1000 руб.	не более 1000

13. Стимулирующие выплаты для **обслуживающего персонала** (сторож, уборщик территории, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий):

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	Размеры выплат, руб.
– За своевременное выполнение полученного объема работ – За помощь в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения – За выполнение заданий администрации	не более 2000 не более 1000 не более 3000
2. Выплаты за качество выполняемых работ	
– Отсутствие замечаний при проверках и жалоб со стороны сотрудников и родителей – Качественное содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН – Качество и оперативность при выполнении заявок – Отсутствие нарушения трудовой дисциплины, соблюдение требований охраны труда – Экономное использование воды, электро и теплоэнергии – Бережное использование оборудования, инвентаря	не более 2000 не более 2000 не более 2000 не более 1000 не более 1000 не более 1000
3. Выплаты за стаж работы в детском саду № 76 – от 3 до 5 лет — 300 руб. – от 5 до 10 лет — 500 руб. – свыше 10 лет – 1000 руб.	не более 1000

14. Премияльные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о премировании (приложение 4 к Положению об оплате труда работников Детского сада № 76 города Костромы).

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников

Детского сада № 76 города Костромы

**Положение о премировании работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения города Костромы**

«Детский сад № 76»

Настоящее Положение является локальным нормативным актом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детский сад № 76», вводится в целях материального стимулирования работников учреждения с учётом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения по реализации Уставных целей.

1. Общие положения

- 1.1** Премия - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение определённых высоких количественных и качественных результатов деятельности работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год.
- 1.2** Премирование осуществляется в пределах фонда оплаты труда. Размер премии предельными размерами не ограничивается. Распределение премиальных выплат производится ежемесячно.
- 1.3** Размер премии определяется Рабочей группой индивидуально для каждого работника за фактически отработанное время и устанавливается приказом заведующего по согласованию с профсоюзным органом.
- 1.4** Лица, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом их вклада и фактически отработанного времени.
- 1.5** Лица, находящиеся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребёнком, могут быть премированы к профессиональным праздникам или юбилейным датам учреждения.

1.6 Премия не выплачивается работнику, получившему дисциплинарное взыскание.

2. Показатели премирования

2.1 Премирование работников производится по итогам работы за месяц, квартал, год по следующим показателям:

- За высокое качество подготовки и проведения итоговых мероприятий;
- За своевременное и качественное ведение банка данных детей;
- За работу со студентами образовательных учреждений;
- За высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов детского сада 76;
- За работу по организации платных образовательных услуг за счет средств от приносящей доход деятельности;
- За работу без больничных листов;
- За высокий уровень исполнительской дисциплины;
- За организацию сотрудничества с родителями;
- За подготовку информационных материалов для сайта детского сада;
- За высокий уровень организации и проведения мероприятий с воспитанниками и родителями;
- Исполнение ролей на утренниках;
- За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно – экспериментальной работы;
- За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- За обеспечение высокого качества санитарно – гигиенических условий в помещениях и на территории детского сада;
- За помощь воспитателям в работе с детьми;
- За оформление тематических выставок;
- За высокое качество ведения документации;
- За качественную и своевременную подготовку детского сада к новому учебному году;

- За успешную подготовку воспитанников к школе;
- За работу на субботниках, выполнение работ по уборке и благоустройству территории;
- За подготовку воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях, выставках разного уровня;
- За выполнение разовых, срочных и важных поручений;
- За проведение ремонтных работ (плановых, внеплановых, аварийных);
- За достигнутые успехи по итогам учебного года;
- За летне-оздоровительную кампанию;
- За организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж детского сада;
- За оформительские работы при организации развивающей предметно – пространственной среды;
- За высокую посещаемость детьми детского сада;
- За проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- За систематический контроль за своевременным внесением родительской платы;
- За реализацию дошкольных образовательных программ с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

2.2. Единовременное премирование работников производится:

- При наступлении знаменательного события или юбилея детского сада (40 лет, 50 лет), празднование Дня дошкольного работника, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, празднование Нового года;
- К юбилейным датам работников: 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70 – летие со дня рождения.
- В связи с награждением по итогам работы:
 - почетными грамотами Управления образования, Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью, Департамента образования Костромской области, Министерства просвещения РФ;
 - знаком отличия «Отличник просвещения»;

- медалью К. Д. Ушинского.

2.3. Премирование работников, оказывающих платные образовательные услуги, производится за счет средств от приносящей доход деятельности, по итогам работы за месяц, квартал, год по показателям премирования, указанным в пункте 2.1.

Прошито и пронумеровано

33 (тридцать три) страниц

Заведующий МАДОУ г. Костромы

«Детский сад № 76»

И.Г. Забатурина

