

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение города Костромы
«Центр развития ребенка – Детский сад № 73»

Согласовано:
Председатель профсоюзной
организации
МБДОУ города Костромы
«Центр развития ребенка-
Детский сад № 73
 Е.К. Коноплева
« 11 » сентября 2014 г.

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ города Костромы
«Центр развития ребенка-
Детский сад № 73
 Л.Ф. Макарова
« 11 » сентября 2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Приложение
к коллективному договору
на 2017-2019 г.



1. Общее положение.

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» (далее МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73»), подведомственного Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы, разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Главы города Костромы от 27.10.2008 г. № 2060 «Об утверждении Правил установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы по виду экономической деятельности. Образование» в последующих редакциях.

Система оплаты труда работников МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» устанавливается коллективным договором, принимаемым с учётом мнения профсоюзного комитета.

В случае, если размер заработной платы работников МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) по отраслевой оплате труда меньше, чем размер заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), которую работник получал на основе Единой тарифной сетки по должности, занимаемой до 1 января 2009 года, работнику производится соответствующая доплата.

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

Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера

и выплаты стимулирующего характера, являются обязательным для включения в трудовые договора с работниками.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73», подведомственного Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

2.1. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессией рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- перечня выплат компенсационного характера в МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73»;
- перечня выплат стимулирующего характера в МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73»;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета работников МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73».

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностей), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – базовый оклад) работников МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение 1 к настоящему Положению)

2.3. Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) далее – должностной оклад) работника устанавливается руководителем МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» на уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

2.4. Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, согласно приложения 1 к настоящему Положению.

2.5. С учётом условий труда работникам МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера в МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» (приложение 2 к настоящему Положению) в виде коэффициентов (процентов) или в абсолютной величине.

2.7. Работникам МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты

стимулирующего характера, согласно Перечню стимулирующих выплат в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» (приложение 3 к настоящему Положению) в виде коэффициентов (процентов) к базовому окладу или в абсолютной величине.

2.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.9. Расчёт месячной заработной платы работника МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + КВ + СВ, \text{ где}$$

З – месячная заработная плата;

ДО – оклад (должностной оклад);

КВ – сумма компенсационных выплат;

СВ – сумма стимулирующих выплат

2.10. Оклад (должностной оклад) работника МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» (далее – должностной оклад) определяется по следующей формуле:

$$ДО = БО \times Кд \text{ где}$$

БО – базовый оклад (базовый должностной оклад);

Кд – коэффициент по должности

2.11. Месячная заработная плата педагогов определяется путём умножения базового оклада на коэффициент по должности (Кд), суммирования повышающих коэффициентов (Ккв, кз), выплаты за стаж педагогической работы (приложение 3 к настоящему Положению), выплаты

за вредность за работу в ночное время, компенсационных выплат (примечание 2 к настоящему Положению) умноженных на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.12. Кроме того, в месячную заработную плату включаются другие выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты, (приложение 2 к настоящему Положению).

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

2.14. Руководитель образовательного учреждения ежегодно составляет и утверждает на педагогических работников тарификационные списки согласно приложения 4 к настоящему Положению по согласованию с профсоюзным комитетом.

3. Порядок и условия оплаты труда заместителя заведующего МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73»

3.1 Заработная плата заведующего МБДОУ города Кострома «ЦРР - Д/с №73», заместителя заведующего состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Должностной оклад заместителя заведующего устанавливается на 10 – 30 % ниже должностного оклада заведующего МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73».

Конкретный должностной оклад заместителя заведующего МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» устанавливается в Трудовом договоре на основании приказа заведующего МБДОУ города Костромы «ЦРР – Д/с № 73».

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к должностному окладу заместителя заведующего или в абсолютном размере в соответствии с Перечнем выплат

компенсационного характера в МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» (приложение 2 к настоящему Положению).

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителя заведующего в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера в МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» (приложение 3 к настоящему Положению).

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в виде коэффициентов (процентов) к должностному окладу заместителей руководителей или в абсолютном размере.

4. Другие вопросы оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников в МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» применяется при оплате:

– за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

– за часы работы, выполненные педагогами свыше объёма, установленного при тарификации.

4.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путём деления размера должностного оклада педагогического работника, суммы повышающих коэффициентов (Ккв) и (Кз), выплаты за стаж педагогической работы, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячного количества рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество часов (рабочих) определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за

ставку заработной платы педагога, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деление полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

4.3. Фонд оплаты труда работников МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73» формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств бюджета города Костромы, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Костромы
«Центр развития ребенка – Детский сад №73»

**Базовые оклады и коэффициенты по должностям
по профессиональным квалификационным группам должностей
работников муниципальных образовательных учреждений**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Базовый оклад (базовый должностной оклад), в рублях	Кд Коэффициент по должности
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	3182	
	Гардеробщик, дворник, истопник, садовник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий.		1,0
	Грузчик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, матрос-спасатель, подсобный рабочий		1,02
	Кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтировщик плоскостных сооружений, оператор хлораторной установки		1,05
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3372	до 1,05
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: Повар	3543	
	4 квалификационный разряд; 5 квалификационный разряд, механик, электромеханик		1,0 1,1
2	Наименования профессий рабочих, по которым	3750	

квалификационный уровень	предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»; 6 квалификационный разряд; 7 квалификационный разряд		1,0 1,08
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	4100	до 1,03
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	4617	до 1,09
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
	Вожатый	3659	до 1,2
	Помощник воспитателя		1,0
	Секретарь учебной части		до 1,18
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4400	до 1,08
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	4523	до 1,05
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель , старший вожатый	4755	до 1,28
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	4894	до 1,34
3 квалификационный уровень	Воспитатель , старший инструктор-методист, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог , старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	5131	до 1,37
4 квалификационный уровень	Преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) , преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, старший	5338	до 1,32

	воспитатель, тьютор, учитель		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалифика ционный 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	5854	до 1,08
2 квалифика ционный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6677	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1 квалифика ционный уровень	Архивариус	3333	1,08
	Делопроизводитель, комендант		1,05
	Калькулятор, копировщик, машинистка, секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов		1,0
	Кассир, секретарь		1,03
2 квалифика ционный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3830	1,1
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалифика ционный уровень	Диспетчер, инспектор по кадрам, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, лаборант, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-программист, художник, специалист по закупкам	3906	1,0-1,5
2 квалифика ционный уровень	Заведующая машинописным бюро, заведующий канцелярией , заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, консультант по закупкам. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4382	1,5-2,0
3 квалифика ционный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий библиотекой , заведующий столовой, заведующий производством (шеф - повар) , начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория Управляющий отделением (фермой,	4571	2,0-2,1

	сельскохозяйственным участком)		
4 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»	5206	2,1-2,2
5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	5371	2,2-2,3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед	4094	1,0
	Бухгалтер-ревизор, специалист по кадрам		1,05
	Инженер, специалист по охране труда		1,02
	Психолог, социолог, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт		1,1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4200	1,0
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4600	1,0
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4952	1,0
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	5715	1,0 1,03
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
2 квалификационный уровень	Эксперт по закупкам	6000	1,0-1,5

**Перечень и условия выплат компенсационного характера
работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города Костромы
«Центр развития ребенка – Детский сад № 73»**

1. Выплаты педагогическим работникам:
 - 1.1. за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития). Размер выплаты от 0,15 до 20 %.
 - 1.2. за статус «Центр развития ребенка – детский сад 1 категории». Размер выплаты до 0,3 %.
2. Выплаты другим работникам:
 - 2.1. за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития). Размер выплаты от 0,15 до 20 %.
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - 3.1. за каждый час работы в ночное время – 35 %;
 - 3.2. за работу в выходной или праздничный день не менее чем в двойном размере;
 - 3.3. за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере;
 - 3.4. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором – по соглашению сторон трудового договора с учетом объема выполнения дополнительной работы.

4. Конкретный размер выплат за дополнительные виды работ определяется рабочей группой и утверждается заведующим по согласованию с профкомом на 01.01. ... и на 01.07.... ежегодно.

5. Снятие компенсационных выплат за дополнительные виды работ осуществляется в связи:

5.1. с окончанием выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

5.2. отказом работника от выполнения работы, за которую была определена выплата.

6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей ежемесячно:

6.1. за постоянную работу на компьютере – 2.000 рублей

6.2. за ведение реестра получателей компенсации части родительской платы за присмотр и уход – 500 рублей

6.3. за оформление больничных листов – 500 рублей

6.4. за работу на официальном сайте учреждения в сети Интернет, своевременное размещение и пополнение информационными материалами – 2000 рублей.

6.5. за работу в рамках социального партнерства (разработка нормативных локальных актов) – 500 рублей.

6.6. за составление графика работы педагогических работников — 500 рублей

7. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда размер выплаты компенсационного характера устанавливается по результатам аттестации рабочих мест или 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

к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
города Костромы
«Центр развития ребенка – Детский сад № 73»

**Перечень и условия стимулирующих выплат работникам
МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 73»**

**1. Виды стимулирующих выплат и порядок их установления
для педагогических работников.**

1.1. Каждый педагогический работник образовательного учреждения, в том числе совместитель, представляет за 14 дней до определения размера выплат в рабочую группу аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за прошедший период. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных примеров).

1.2. Конкретный размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда, качество работы определяется рабочей группой и утверждается заведующим по согласованию с профкомом в абсолютных величинах (рублях) и устанавливается на основе бальной оценки и следующих расчетов:

- а) вычисление суммы баллов, полученных педагогическим работником;
- б) вычисление стоимости одного балла (Фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда педагогических работников качество работы делится на общую сумму баллов всех педагогических работников);
- в) определение размера стимулирующей выплаты осуществляется путем умножения стоимости одного балла на число баллов, полученных педагогом.

1.3. Стимулирующие выплаты для педагогических работников:

Наименование выплаты	Критерии оценки эффективности	Показатели оценки эффективности	Условия получения	Баллы
1. Интенсивность и высокие результаты деятельности	Создание условий для успешного освоения воспитанниками ООП.	Наличие практики индивидуального сопровождения детей.	Наличие программ индивидуального сопровождения	5 баллов
		Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление и пополнение групповой ячейки, участка, кабинета в соответствие с требованиями основной образовательной программы (эстетичность, сменяемость, функциональность)	3 балла
			Оформление уголков для родителей в соответствие с требованиями и годовым планом ДОУ (эстетичность, сменяемость, функциональность)	3 балла
		Организация мероприятий по заболеваемости воспитанников и использование здоровьесберегающих технологий.	Система проведения оздоровительных и закаливающих мероприятий	5 баллов
			Отсутствие травматизма среди воспитанников	3 балла
		Выявление и развитие способностей воспитанников к интеллектуальной,	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях	ДОУ: – участник – победитель
	2 балла			

творческой, физкультурно-спортивной деятельности		муниципальный:	2 балла
		– участник	3 балла
		– победитель	
		региональный:	3 балла
		– участник	4 балла
		– победитель	
		федеральный:	4 балла
		– участник	5 баллов
		– победитель	
		Совершенствование методов воспитания, владения современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения.	Использование современных образовательных технологий.
Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе.	3 балла		
Использование цифрового интерактивного оборудования (ЦИО).	Готовых.		5 баллов
	Созданных педагогом.		3 балла
Наличие страницы на сайте.	Компьютерная техника, копировальная техника, интерактивная доска и др.		5 баллов
	Своевременное обновление		3 балла
Послевузовское образование Прохождение курсов повышения квалификации	Профессиональная переподготовка		5 баллов
	Более 72 часов		5 баллов
	Менее 72 часов		3 балла
	Дистанционные курсы		3 балла

			Обучающие семинары	3 балла
	Участие педагога в экспериментальной, инновационной деятельности, транслирование практических результатов данной деятельности.	Участие в реализации образовательных программ инновационных площадок	Материалы, подтверждающие личное участие педагога.	5 баллов
		Публичное представление результатов инновационной деятельности	Участие в работе методических объединений, семинарах, круглых столах и т.д.	5 баллов
		Наличие опубликованных учебно-методических пособий (автор, соавтор)	Учебно-методические пособия	5 баллов
2. Качество работы	Вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта.	Наличие опубликованных собственных методических разработок (авторские программы, методические рекомендации, методические разработки, дидактические материалы, проекты)	ДОУ	5 баллов
			муниципальный	7 баллов
			региональный	10 баллов
			федеральный	15 баллов
		Наличие опубликованных статей, научных публикаций	муниципальный	5 баллов
			региональный	7 баллов
			федеральный	10 баллов
		Публичное представление собственного обобщенного педагогического опыта (педагоги высшей категории) МО, аттестация, конкурсы и т.д.	ДОУ	5 баллов
			муниципальный	7 баллов
			региональный	10 баллов
			федеральный	15 баллов

		Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого занятия/мероприятия.	ДОУ	5 баллов
			муниципальный	7 баллов
			региональный	10 баллов
			федеральный	15 баллов
		Выступление на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов.	ДОУ	5 баллов
			муниципальный	7 баллов
			региональный	10 баллов
			федеральный	15 баллов
		Участие в конкурсном движении, в том числе профессиональных конкурсах (заочное участие). Результативность участия.	ДОУ:	
			– участник	2 балла
			– победитель	3 балла
			муниципальный:	
			– участник	3 балла
			– победитель	4 балла
			региональный:	
			– участник	4 балла
– победитель	5 баллов			
Участие в конкурсном движении, в том числе профессиональных конкурсах (личное участие). Результативность участия.	федеральный:			
	– участник	5 баллов		
	– победитель	6 баллов		
	муниципальный:			
	– участник	10 баллов		
	– победитель	15 баллов		
региональный:				
– участник	15 баллов			
– победитель	20 баллов			

			федеральный: – участник – победитель	20 баллов 25 баллов
		Общественно-профессиональная активность педагога: участие в экспертных и аттестационных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах.	ДОУ	5 баллов
			муниципальный	6 баллов
			региональный	7 баллов
			федеральный	8 баллов
		Исполнение функций наставника.	Наличие плана работы, отчетных материалов.	5 баллов
		Руководство методическим объединением.	Наличие плана работы, отчетных материалов.	10 баллов

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

- а) при стаже педагогической работы от трех до пяти лет – 250 рублей;
- б) при стаже педагогической работы от пяти до десяти лет – 500 рублей;
- в) при стаже педагогической работы свыше десяти лет – 1000 рублей.

1.5. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов

1.5.1 Коэффициент за квалификационную категорию (Ккв) – устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:

Квалификационная категория	Коэффициент квалификации
Вторая квалификационная категория	0,08
Первая квалификационная категория	0,18
Высшая квалификационная категория	0,38

1.5.2. Коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, наград, звания – устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие кандидатской, докторской степени, наград, звания. При установлении коэффициента следует руководствоваться следующими его размерами:

Наличие ведомственных наград, звания, ученой степени	Коэффициент
Ведомственная награда федерального значения, почетное спортивное звание	0,08
Государственная награда, ученая степень кандидат наук	0,10
Ученая степень доктора наук	0,15

При наличии у работника двух и более оснований для установления доплаты за наличие ведомственной награды федерального значения, государственной награды, ученую степень доплата устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат.

2. Виды стимулирующих выплат и порядок их установления для обслуживающего персонала.

2.1. Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество работы каждому работнику обслуживающего персонала в абсолютных величинах (рублях) устанавливается на основании анализа работы сотрудника по итогам работы за полугодие и назначаются за фактически отработанное время. Конкретный размер выплат определяет рабочая группа, утверждает заведующий, по согласованию с профсоюзным комитетом на 01.01....., 01.07..... .

2.2. Работнику, приступившему к работе после отпуска по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет, устанавливается стимулирующая выплата по результатам работы за период, предшествующий отпуску декретному и отпуску по уходу за ребенком.

3. Перечень и условия выплат стимулирующего характера для остальных категорий работников МБДОУ города Костромы

«Центр развития ребенка – Детский сад № 73»

3.1 Стимулирующие выплаты для специалиста по охране труда

3. 1. 1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
• организация и проведение предупредительной и информационной работы среди сотрудников и родителей по охране жизни и безопасности	до 500 руб. до 500 руб.
• за выполнение работ ремонтного и строительного характера	до 500 руб.
• участие в подготовке утренников и мероприятий (изготовление декораций)	до 500 руб.
• обеспечение здоровых и безопасных условий пребывания детей в ДОУ и условий труда для работников ДОУ	до 500 руб. до 1000 руб.
• своевременное проведение специальной оценки условий труда, подготовка необходимых документов	до 1000 руб.
• своевременное проведение медицинских осмотров сотрудников, подвергающихся воздействию вредных производственных факторов	до 1000 руб.

3.1.2. Выплаты за качество выполняемой работы:

Виды доплат	Размер выплат
• своевременное и качественное ведение документации	до 2000 руб.
• высокий уровень организации и контроля исполнения требований охраны труда	до 2000 руб.
• оперативность работы	до 1000 руб.
• отсутствие предписаний вышестоящих проверяющих и контролирующих органов	до 1000 руб.

3.2. Стимулирующие выплаты для младшего воспитателя:

3.2.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
• помощь при организации мероприятий образовательной деятельности	до 500 руб.
• непосредственное участие в образовательном процессе (занятия, утренники, развлечения и т. п.)	до 1500 руб.
• работа с детьми при проведении родительских собраний	до 500 руб.
• работа в осложненных условиях (отсутствие горячей воды, аварии и т.п.)	до 1000 руб.

3.2.2. Выплаты за качество выполняемой работы:

Виды доплат	Размер выплат
• добросовестное и качественное выполнение своих основных обязанностей	до 1000 руб.
• охрана жизни и здоровья детей	до 500 руб.
• отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	до 1000 руб.
• отсутствие замечаний контролирующих организаций	до 500 руб.
• помощь воспитателю при организации педагогического процесса	до 1000 руб.
• участие в конкурсах и подготовке праздников	до 1500 руб.
• высокое качество санитарно-гигиенических условий на закрепленной территории	до 1000 руб.

3.3. Стимулирующие выплаты для шеф-повара, повара:

3.3.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none">• обеспечение своевременного доброкачественного приготовления пищи для детей и сотрудников ДООУ	до 1500 руб.
<ul style="list-style-type: none">• работа в осложненных условиях (отсутствие горячей воды, аварии и т. п.)	до 1000 руб. до 500 руб.
<ul style="list-style-type: none">• непосредственное участие в образовательном процессе (занятия, утренники, развлечения и т. п.)	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none">• работа по заготовке овощей на зиму (разгрузка-погрузка)	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none">• высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none">• отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	до 1000 руб.

3.3.2 Выплаты за качество выполняемой работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none">• отсутствие неудовлетворительных результатов обследования блюд	до 500 руб.
<ul style="list-style-type: none">• экономное расходование электроэнергии и воды	до 500 руб.
<ul style="list-style-type: none">• за безупречное санитарное состояние пищеблока	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none">• за эксплуатацию оборудования, машин и механизмов в соответствии с нормативно-технической документацией	до 500 руб.
<ul style="list-style-type: none">• отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none">• взаимозаменяемость	до 1000 руб.

3.4 Стимулирующие выплаты для кладовщика:

3.4.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none">• работа, связанная с переносом тяжести	до 1500 руб.
<ul style="list-style-type: none">• оформление договоров (расторжения, дополнительного соглашения и т.п.), работа с поставщиками	до 1000 руб. до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none">• своевременная сдача отчетов в бухгалтерию	до 1000 руб.

3.4.2 Выплаты за качество выполняемой работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none">• добросовестное и качественное выполнение своих основных обязанностей	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none">• охрана жизни и здоровья детей	до 500 руб.
<ul style="list-style-type: none">• отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	до 2000 руб. до 500 руб.
<ul style="list-style-type: none">• участие в общественной жизни дошкольного учреждения	
<ul style="list-style-type: none">• сохранность имущества	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none">• безаварийная работа оборудования и соблюдение правил техники безопасности	до 1000 руб.

3.5 Стимулирующие выплаты для калькулятора:

3.5.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none">• разработка нового меню и технологических карт	до 1500 руб.
<ul style="list-style-type: none">• за подсчет калорийности, выполнения натуральных норм, подсчет стоимости 1 детодня	до 1000 руб.

3.5.2. Выплаты за качество выполняемой работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none">• качественное ведение и оформление документации	до 1500 руб.
<ul style="list-style-type: none">• за работу на компьютере	до 2000 руб.
<ul style="list-style-type: none">• участие в ремонтных работах и благоустройстве территории	до 2000 руб.

3.6. Стимулирующие выплаты для специалиста по закупкам:

3.6.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none">• отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения	до 1500 руб.
<ul style="list-style-type: none">• правильность оформления технического задания и контрактных отношений	до 1500 руб.

3.6.2. Выплаты за качество выполняемой работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none">своевременное заключение муниципальных контрактовправильность и своевременность составления плана-графика закупокразмещение информации на сайте закупокза работу на компьютере	до 1000 руб. до 1000 руб. до 2000 руб. до 2000 руб.

3.7. Стимулирующие выплаты для подсобного рабочего:

3.7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none">интенсивность работы при отсутствии механизацииработа, связанная с переносом тяжестиобеспечение безаварийной работыза выполнение особых поручений	до 1500 руб. до 2000 руб. до 500 руб. до 2000 руб.

3.7.2. Выплаты за качество выполняемой работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none">эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию пищеблокавысокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизмаэффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждениясохранность имущества	до 500 руб. до 500 руб. до 500 руб. до 500 руб. до 1000 руб.

3.8. Стимулирующие выплаты для кастелянши:

3.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none">сложность и напряженность работы при пошиве костюмовоказание помощи воспитателям при организации режимных	до 1500 руб. до 500 руб.

моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)

3.8.2. Выплаты за качество выполняемой работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none"> качественное выполнение должностных обязанностей (ремонт мягкого инвентаря, своевременная его маркировка, ведение складского учета) 	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени). Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма 	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения 	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> охрана жизни и здоровья детей 	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) 	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> сохранность имущества 	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> безаварийная работа оборудования и соблюдение правил техники безопасности 	до 1000 руб.

3.9. Стимулирующие выплаты для машиниста по стирке и ремонту спецодежды:

3.9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none"> работа в осложненных условиях (работа с мощными средствами, отсутствие горячей воды, отсутствие механизации и прочее) 	до 3000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое) 	до 1000 руб.

3.9.2. Выплаты за качество выполняемой работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none"> эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН при стирке белья, содержания помещения прачечной 	до 1000 руб. до 2000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> высокий уровень производственной и исполнительской 	

дисциплины (рациональное использование рабочего времени). Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	
• эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 1000 руб.
• добросовестное и качественное выполнение своих основных обязанностей	до 1000 руб.
• сохранность имущества	до 1000 руб.

3.10. Стимулирующие выплаты для уборщика территории:

3.10.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
• благоустройство территории, озеленение	до 2000 руб.
• работа в осложненных условиях, связанными с погодными условиями	до 2000 руб.

3.10.2. Выплаты за качество выполняемой работы:

Виды доплат	Размер выплат
• добросовестное и качественное выполнение своих основных обязанностей	до 1000 руб.
• эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию территории	до 1000 руб.
• высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).	до 1500 руб.
Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	до 1000 руб.
• эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 500 руб.
• отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	до 1000 руб.
• сохранность имущества	

3.11. Стимулирующие выплаты для рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания:

3.11.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none"> • сложность и напряженность работы 	до 3000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • увеличение объема работ, связанных с аварийными ситуациями, срочностью выполнения и др. 	до 3000 руб.

20. 2. Выплаты за качество выполняемой работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени) 	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма 	до 1000 руб. до 2000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения 	

3.12. Стимулирующие выплаты для сторожа:

3.12.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none"> • сложность и напряженность работы 	до 3000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение безаварийной, бесперебойной работы 	до 2000 руб.

3.12. 2. Выплаты за качество выполняемой работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени). 	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма 	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • сохранность имущества ДООУ (здания, оборудования, инвентаря) 	до 500 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • своевременность устранения аварийных ситуаций 	до 2000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • охрана жизни и здоровья детей 	до 500 руб.

3.13. Стимулирующие выплаты для уборщика служебных помещений:

3.13.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none"> • работа в осложненных условиях (работа с моющими средствами, отсутствие горячей воды, отсутствие механизации и прочее) 	до 1500 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое) 	до 1500 руб.

3.13.2. Выплаты за качество выполняемой работы:

Виды доплат	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none"> • эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию помещений ДОУ 	до 1000 руб. до 1500 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени). 	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма 	до 1500 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения 	до 1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников 	до 500 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • участие в общественной жизни дошкольного учреждения • охрана жизни и здоровья детей 	до 500 руб.

3.14. Стимулирующие выплаты для заместителя заведующего:

3.14.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Критерии оценки	Показатели оценки	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении и на территории ДОУ 	<ul style="list-style-type: none"> • исполнение требований Госпожнадзора • исполнение требований Роспотребнадзора 	до 1500 руб. до 1500 руб.
<ul style="list-style-type: none"> • Организация закупок в соответствии с 44-ФЗ 	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие сбоев в организации и закупок для нужд учреждения: • правильность оформления техн 	до 1000 руб. до 1000 руб.

	ического задания и контрактных отношений	до 1000 руб.
	• своевременное заключение муниципальных контрактов	до 1000 руб.
	• правильность и своевременность составления плана-графика закупок	
	• контроль качества выполнения работ поставщиками и подрядчиками	до 1000 руб.

3.14. 2. Выплаты за качество выполняемой работы:

Критерии оценки	Показатели оценки	Размер выплат
• Участие в реализации программы по энергосбережению	• наличие утвержденной программы	до 500 руб.
	• передача сведений в ресурснообеспечивающие организации	до 500 руб.
	• своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация:	до 1000 руб.
• Работа с основными средствами	• сохранность и контроль за имуществом учреждения	до 500 руб.
	• ведение соответствующей документации,	до 500 руб.
	своевременная сдача отчетности	
• Организация работы обслуживающего персонала	• отсутствие замечаний к работе со стороны администрации, контролирующих органов, потребителей услуг	до 1000 руб.
	• отсутствие нарушений действующего законодательства	до 500 руб.
• Уровень исполнительской дисциплины	• принятие управленческих решений в период временного отсутствия руководителя	до 2000 руб.

3.14. Стимулирующие выплаты для делопроизводителя:

3.14.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
• сложность и напряженность работы	до 1500 руб.
• за выполнение особых поручений	до 1000 руб.

3.14. 2. Выплаты за качество выполняемой работы:

Виды доплат	Размер выплат
• своевременное и качественное ведение документации	до 1500 руб.
• оперативность работы	до 1500 руб.
• участие в общественной жизни дошкольного учреждения	до 1000 руб.
• сохранность имущества	до 1500 руб.
• безаварийная работа оборудования и соблюдение правил техники безопасности	до 1000 руб.

4. Коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, наград, звания – устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие кандидатской, докторской степени, наград, звания. При установлении коэффициента следует руководствоваться следующими его размерами:

Наличие ведомственных наград, звания, ученой степени	Коэффициент
Ведомственная награда федерального значения, почетное спортивное звание	0,08
Государственная награда, ученая степень кандидат наук	0,10
Ученая степень доктора наук	0,15

При наличии у работника двух и более оснований для установления доплаты за наличие ведомственной награды федерального значения, государственной награды, ученую степень доплата устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат.

к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
города Костромы
«Центр развития ребенка –
Детский сад № 73»

Положение о премировании работников

1. Общие положения:

Премия – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая конкретным работникам или в целом коллективу учреждения за достижение определенных высоких количественных и качественных результатов деятельности работников учреждения.

Премирование осуществляется за счет фонда оплаты труда.

Размер премии определяется приказом заведующего дошкольного образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего положения.

Премии максимальными размерами не ограничиваются.

Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание в течение месяца, следующего с момента вынесения взыскания.

В учреждении устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы, в том числе за выполнение особо важных и сложных заданий.

Премирование производится за достижение определенных результатов, а также за результативность работы за определенный период конкретным работниками или группе работников.

Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от базового оклада или в денежном выражении. Премии максимальным размером не ограничиваются.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работники, находящиеся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком могут быть премированы к профессиональным праздникам.

Премирование осуществляется по приказу заведующего МБДОУ города Костромы «ЦРР-Детский сад № 73» по представлению, предложению, ходатайству заместителя заведующего, педагогического совета, совета трудового коллектива, профкома, старшего воспитателя.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется при условии экономии фонда оплаты труда, предусмотренной по смете на текущий год.

Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка ДОУ;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников и сотрудников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- отсутствие административных взысканий.

Премирование работников производится по следующим показателям.

2. Показатели премирования работников по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год:

2.1. Педагогическим работникам за:

- достижение воспитанниками высоких показателей;
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы;
- организация проведения мероприятий, повышающий имидж детского сада у родителей и общественности;
- снижение (отсутствие) пропусков воспитанниками без уважительной причины;

- заболеваемость ниже среднего по Учреждению;
- высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний, семинаров и др.);
- высокий уровень организации платных дополнительных образовательных услуг;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- подготовка информационных материалов для сайта учреждения;
- подготовка воспитанников к конкурсам;
- за творческий подход к организации праздников и развлечений;
- замещение отсутствующих работников;
- наличие публикаций в периодических изданиях, средствах массовой информации, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом Основной образовательной программы МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад № 73»;
- по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства;
- за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников.

2.2. Старшему воспитателю за:

- повышение имиджа учреждения (связь с СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показе мастер-классов и т.д.);
- ведение общественной работы, участие в работе органов самоуправления;

- достижение высоких показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности ДООУ;
- положительная динамика результативности образовательного процесса, мониторинг образовательного процесса;
- участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, методических рекомендаций, перспективных планов;
- результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах;
- высокий уровень организации платных дополнительных образовательных услуг;
- наличие публикаций в периодических изданиях, средствах массовой информации, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом Основной образовательной программы МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад № 73»;
- реализация планов взаимодействия с социальными партнерами МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад № 73»;
- организация аттестации педагогических работников.

2.3. Заместителю заведующего за:

- обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории учреждения;
- высокое качество выполнения требований ГОЧС, пожарной и электробезопасности (отсутствие предписаний надзорных органов);
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- стабильные результаты в области финансовой и хозяйственной деятельности;
- качественная подготовка здания и территории учреждения к новому учебному году;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;

- оперативность и качественное выполнение заявок.

2.4. Обслуживающему персоналу за:

- высокое качество выполнения санитарно-гигиенических требований на закрепленной территории;
- качественное проведение текущих и генеральных уборок (согласно графика);
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- качественная работа по ремонту и монтажу оборудования;
- профессиональная ответственность;
- взаимозаменяемость;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

2.5. Для любых категорий работников ДОУ в качестве критериев при назначении премии могут быть использованы следующие критерии:

- активное участие в подготовке и проведении утренников (изготовление атрибутов и пошив костюмов, исполнение ролей на утренниках (в нерабочее время, в другой группе);
- творческий подход к изготовлению костюмов;
- качественное проведение генеральных уборок помещений и территории ДОУ;
- работы по благоустройству территории ДОУ (уход за цветниками, обрезка деревьев, кустарников);
- качественная подготовка к новому учебному году группы, помещения, территории ДОУ;
- по итогам работы в летний оздоровительный период;
- за качественную работу по обеспечению и соблюдению пропускного режима в ДОУ;

- за обеспечение сохранности и бережного отношения к имуществу ДОУ на вверенной территории;
- эффективное и экономичное использование энергетических и прочих ресурсов учреждения;
- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих лиц;
- участие в мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровня (праздничные мероприятия муниципального, регионального, федерального уровня);
- при наступлении знаменательного события или юбилея, празднования Дня дошкольного работника, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения, празднования Нового года и др., так и конкретного работника в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам дня рождения (50,55,60,65,70);

2.6. Дополнительные положения

Для любых категорий работников учреждения в качестве критериев при назначении премии могут быть использованы следующие критерии:

- за руководство профсоюзным объединением;
- за благоустройство территории;
- за организацию работы по изучению Правил дорожного движения, охране труда, безопасности жизнедеятельности;
- за поддержку сайта учреждения, подготовку информационных материалов, дистанционное консультирование и работу с информационными пространствами;
- качественную организацию детского питания;
- взаимозаменяемость;
- исполнительскую дисциплину, своевременное предоставление информации;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства

3. Заключительные положения

- 3.1. Премирование работников, имеющих неснятое дисциплинарное взыскание, не производится;
- 3.2. Вышеуказанные премии, их размер устанавливаются рабочей группой, утверждаются приказом заведующего учреждения при согласовании с Профсоюзным комитетом, мнение которого должно быть оформлено в виде решения, при наличии Фонда оплаты.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью *39/Трижды*
листов *детей*

Заведующий МБДОУ города
Кострома «Центр развития
ребенка - Детский сад № 73»
Макара Л.Ф. Макарова



