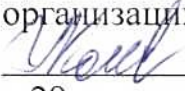


1

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КОСТРОМЫ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД № 73»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации

 (Е.К. Коноплева)

«29» мая 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

(И.Ф. Макарова)

«29» мая 2020 г.

ИЗМЕНЕНИЯ

к Коллективному договору, заключенному на 2020 – 2022 годы
(зарегистрирован в Управлении экономики Администрации
города Костромы «27» апреля 2020 года № 4024)

Приняты на собрании трудового коллектива

«29» мая 2020 года, протокол № 4

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Управление экономики	
Администрация города Костромы	
Дата регистрации	<u>10.06.2020</u>
Регистрационный №	<u>4452</u>
Должностное лицо (регистратор)	<u>И.Ф. Дубова</u>
подпись	ФИО

Стороны в лице заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы
«Центр развития ребенка – Детский сад № 73»,

название учреждения

Макаровой Лидии Федоровны,

ФИО руководителя

представителя Работодателя, и профсоюзного комитета в лице председателя профсоюзной организации Коноплевой Елены Константиновны

ФИО председателя

представителя Работников, пришли к соглашению:

1. Изложить Положение об оплате труда (приложение к Коллективному договору на 2020-2022 года) в новой редакции (прилагается).

2. Дополнить пункт 5.4 Коллективного договора (о рабочей группе) абзацем следующего содержания:

«Основанием для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ служат:

- Для педагогических работников – листы самооценки деятельности в соответствии с критериями Перечня и условий выплат стимулирующего характера (приложение 3 к Положению об оплате труда) и материалы, подготовленные руководителем учреждения, руководителями МО, старшим воспитателем.

- Для непедагогических работников – материалы, подготовленные руководителем, заместителем заведующего.

Листы самооценки должны быть представлены в рабочую группу за неделю до объявленной даты заседания рабочей группы»

3. Изменения вступают в силу с момента подписания и применяются к правоотношениям с 01 сентября 2020 года.

Приложение к Коллективному договору
на 2020 - 2022 годы

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КОСТРОМЫ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД № 73»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации
_____ (Е.К. Коноплева)
«29» мая 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
_____ (Л.Ф. Макарова)
«29» мая 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
(или Правила установления системы оплаты труда)

Принято на общем собрании коллектива
«29» мая 2020 года, протокол № 4

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения (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 устанавливает порядок и условия оплаты труда работников учреждения, подведомственного Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми 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.

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.

Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением, включая размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

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;
- е) перечня выплат стимулирующего характера;
- 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 [Перечню](#) 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. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

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

$$З = ДО + \sum KB + \sum СВ,$$

где:

З - месячная заработная плата

ДО - оклад

$\sum KB$ - сумма компенсационных выплат

$\sum СВ$ - сумма стимулирующих выплат

2.9. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем суммирования оклада, выплат с использованием повышающих коэффициентов (К_{кв}, К_з), выплаты за стаж педагогической работы (приложение 3 к настоящим Правилам) 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 образовательного учреждения ежегодно составляет и утверждает на педагогических работников [тарификационные списки](#) согласно приложению 4 к Правилам № 2060.

3. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения

3.1. Заработная плата заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов руководителей образовательного учреждения.

Конкретный размер оклада заместителей руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам заместителей руководителей в соответствии с [Перечнем](#) выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению) или в абсолютном размере.

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

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

3.5. Правила установления размеров и условий оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений 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 (К_{кв}), (К_з), 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:

а) при преподавании в образовательном учреждении 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 оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

4.3. Фонд оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема предусмотренных бюджетных ассигнований и 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 (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 <u>группа</u> «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 <u>справочником</u> 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, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, оператор хлораторной установки, рабочий по уходу за животными, официант	4 485
Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4 538
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> «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 <u>справочником</u> работ и	4 590

	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	
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	4 642
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	4 694
Четвертый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5 250
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4 694
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Первый квалификационный уровень	Младший воспитатель	4 957
Второй квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	4 965

Профессиональная квалификационная <u>группа</u> 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 <u>группа</u> 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	6 595
Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6 965
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель , инспектор по учету, калькулятор , кассир, комендант, секретарь	4 590

Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4 642
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> «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	6 112
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	6 780
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)	6 989
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»	7 093
Пятый квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	7 197
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по нормированию труда, инженер по организации и	4 694

уровень	нормированию труда, инженер по организации труда, инженер-программист (программист), менеджер по персоналу, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4 788
Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5 789
Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5 800
Пятый квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	6 290
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 языковых 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 языковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС	6 780
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	Заведующий костюмерной, руководитель кружка, аккомпаниатор	4 882
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Главный библиотекарь, библиотекарь, художник-декоратор, художник по свету, звукооператор	6 989
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		

	Балетмейстер, звукорежиссер	6 504
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
Первый квалификационный уровень	Инструктор по спорту, спортсмен-инструктор	4 673
Второй квалификационный уровень	Хореограф	4 882
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы		
	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	4 590
	Специалист по охране труда	4 694
	Специалист по закупкам	6 112
	Эксперт по закупкам	6 467
	Консультант по закупкам	6 780

Приложение 2

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

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

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

а) педагогическим и другим работникам за специфику работы:

— педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную 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, - до 0,10;

— педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений города Костромы, имеющих статус "Центр развития ребенка - детский сад 1 категории", - до 0,3;

— педагогическим работникам за индивидуальное обучение воспитанников на дому на основании медицинского заключения - до 0,20;

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 специальной оценки условий труда. Конкретный размер выплат СОУТ определяется рабочей группой, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и не может быть менее 4 %.

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 - не менее чем в двойном размере;

в) за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем 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 содержания и (или) объема дополнительной работы;**

д) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника д) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:

— создание дидактической системы:

✓ использование разнообразных средств обучения, необходимых для раскрытия конкретной темы недели или проекта – 100 рублей;

- ✓ применение оптимальных методов, приемов и форм обучения, адекватных возрастным и индивидуальным особенностям воспитанников – 100 рублей;
- ✓ использование современных образовательных технологий (в том числе компьютерные и мультимедийные), цифровых образовательных ресурсов – 100 рублей;
- ✓ постоянное совершенствование методических приемов, педагогических средств обучения воспитанников – 50 рублей;
- ✓ создание и использование авторских образовательных и воспитательных программ, дидактических материалов – 100 рублей.
- заведование кабинетами – 50 рублей,
- заведование групповыми помещениями – 50 рублей,
- заведование групповыми участками – 50 рублей;
- руководство методической группой – 3000 рублей;
- ведение индивидуальных диагностических карт воспитанников - 100 рублей;
- персональное сопровождение в образовательном пространстве воспитанников дошкольной организации с ограниченными возможностями здоровья, детей – инвалидов в группах, за исключением групп компенсирующей направленности - 200 рублей.

И другие виды работ:

- за работу на официальном сайте Учреждения в сети Интернет, своевременное размещение и пополнение информационными материалами – 1000 рублей;
- за подготовку информационных материалов для сайта Учреждения – 200 рублей;
- за работу на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок, по размещению соответствующей информации – 1000 рублей;
- за ведение реестра получателей части родительской платы за присмотр и уход - 200 рублей;
- за оформление больничных листов – 100 рублей;
- за работу в рамках социального партнерства – 100 рублей;
- за реализацию мер по защите персонала, воспитанников в период их нахождения в Учреждении и осуществления контрольно-пропускного режима (тревожная кнопка) – 100 рублей.

Конкретный размер выплат компенсационного характера за дополнительные виды работ определяется рабочей группой, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно на 01 сентября текущего года (или на момент получения дополнительной работы) на период до 31 августа следующего года.

е) за исполнение обязанностей после 31.01.2020 года временно отсутствующего руководителя муниципального образовательного 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.

Приложение 3

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

**Перечень
выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Костромы
«Центр развития ребенка – Детский сад № 73»**

1. Конкретный размер стимулирующих выплат педагогическим и не педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты деятельности, а также качество выполняемой работы определяется ежегодно на 31 августа по итогам работы за предыдущий учебный год, выплаты производятся ежемесячно.

Конкретный размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ определяется рабочей группой и утверждается заведующим по согласованию с профкомом в абсолютных величинах (рублях) и устанавливается на основе системы баллов и следующих расчетов:

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

Перечень
критериев и показателей для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

	Наименование выплаты	Критерии эффективности	оценки	Показатели		Баллы	воспитатель	старший воспитатель	инструктор по физической культуре	музыкальный руководитель	педагог-психолог	учитель-дефектолог	учитель логопед	социальный педагог	педагог дополнительного образования	педагог-организатор																																					
1	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессионального мастерства	Обобщение и распространение опыта.	публичное представление результатов деятельности в форме открытого занятия/мероприятия	уровень ДОУ	5	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*																																					
муниципальный уровень	7																																																				
региональный уровень	10																																																				
всероссийский уровень	15																																																				
выступление на научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах	уровень ДОУ			5	*	*											*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*																										
	муниципальный уровень			7																																																	
	региональный уровень			10																																																	
	всероссийский уровень			15																																																	
наличие опубликованных методических разработок, статей, научных публикаций (автор, соавтор)	уровень ДОУ			5																								*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*													
	муниципальный уровень			7																																																	
	региональный уровень			10																																																	
	всероссийский уровень			15																																																	
	интернет публикации			5																																																	
исполнение функции наставника	уровень ДОУ			5																																					*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	муниципальный уровень			7																																																	
	региональный уровень			10																																																	

			Участие и победы педагогов в конкурсах профессионального мастерства.	Результаты участия педагогов в конкурсах	участник	победитель	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		
				уровень ДОУ -	2	4												
				муниципальный уровень –	4	7												
				региональный уровень –	7	10												
				федеральный уровень	10	15												
				победитель /лауреат интерактивных (дистанционных) конкурсов	2	4												
			Участие и победы педагогов творческих конкурсах	уровень ДОУ -	2	4												
				муниципальный уровень –	4	7												
				региональный уровень –	7	10												
				федеральный уровень	10	15												
				победитель /лауреат интерактивных (дистанционных) конкурсов	2	4												
			Участие и победы воспитанников и родителей (законных представителей) в конкурсном движении	уровень ДОУ -	2	4												
				муниципальный уровень –	4	7												
				региональный уровень –	7	10												
				федеральный уровень	10	15												
				победитель /лауреат интерактивных (дистанционных) конкурсов	2	4												
			Участие в мониторинговых процедурах (жюри, в комиссиях по аттестации и аккредитации, эксперты ПНПО, ППк и др.)	Общественно-профессиональная активность педагога: участие в экспертных и аттестационных комиссиях, жюри конкурсов, творческих группах, участие в работе ППк			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
				уровень ДОУ -	5													
				муниципальный уровень –	10													
				региональный уровень –	15													
Повышение квалификации	Прохождение КПК по профилю профессиональной деятельности	5																
	Прохождение КПК по компетентностям	15																
	Посещение МО, семинаров, конференций и др.	1-2	5															
		3 и более	10															

2	Качество выполняемых работ		Участие в экспериментальной, инновационной деятельности	муниципальный уровень –	10	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
				региональный уровень –	15										
				федеральный уровень	20										
		Освоение ООП ДО	Результаты освоения воспитанниками ООП ДО	Стабильные положительные результаты освоения ООП ДО (при наличии аналитической справки)	5	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
				Положительная динамика результатов освоения ООП ДО (при наличии аналитической справки)	7										
		Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Организация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников и использование здоровьесберегающих программ и технологий	Низкий уровень заболеваемости воспитанников	5										
				Наличие системы проведения оздоровительных и закаляющих мероприятий	5	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
				Отсутствие травматизма	5	*	*	*							

Размер выплат стимулирующего характера для остальных категорий работников за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ каждому работнику в абсолютных величинах (рублях) устанавливается на основании работы сотрудника и назначается за фактически отработанное время. Конкретный размер выплат определяется рабочей группой, утверждается руководителем Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно на 01 сентября текущего года на период до 31 августа следующего года.

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.

**Перечень и условия выплат стимулирующего характера для остальных категорий работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения**

1. Стимулирующие выплаты для специалиста по охране труда

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 1000 руб.
обеспечение здоровых и безопасных условий пребывания детей в ДООУ и условий труда для работников ДООУ	до 2000 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.

1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
своевременное и качественное ведение документации	до 1000 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.

2. Стимулирующие выплаты для младшего воспитателя:

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
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.

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
--------------------	----------------------

охрана жизни и здоровья детей	до 2000 руб.
отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	до 1500 руб.
отсутствие замечаний контролирующих организаций	до 1500 руб.
участие в конкурсах и подготовке праздников	до 500 руб.
высокое качество санитарно-гигиенических условий на закрепленной территории	до 1500 руб.

3. *Стимулирующие выплаты для шеф-повара, повара:*

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
обеспечение своевременного доброкачественного приготовления пищи для детей и сотрудников ДОО	до 2000 руб.
работа в осложненных условиях (отсутствие горячей воды, аварии и т. п.)	до 500 руб.
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).	до 500 руб.
отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	до 1000 руб.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
отсутствие неудовлетворительных результатов обследования блюд	до 1000 руб.
экономное расходование электроэнергии и воды	до 1000 руб.
за безупречное санитарное состояние пищеблока	до 1000 руб.
за эксплуатацию оборудования, машин и механизмов в соответствии с нормативно-технической документацией	до 1000 руб.
отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	до 1000 руб.
взаимозаменяемость	до 1000 руб.

4. *Стимулирующие выплаты для кладовщика:*

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
-------------	---------------

работа, связанная с переносом тяжести	до 2000 руб.
оформление договоров (расторжения, дополнительного соглашения и т.п.), работа с поставщиками	до 2000 руб.
своевременная сдача отчетов в бухгалтерию	до 1000 руб.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
добросовестное и качественное выполнение своих основных обязанностей	до 1000 руб.
отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	до 1000 руб.
участие в общественной жизни дошкольного учреждения	до 500 руб.
сохранность имущества	до 1000 руб.
безаварийная работа оборудования и соблюдение правил техники безопасности	до 1500 руб.

5. Стимулирующие выплаты для калькулятора:

5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
разработка нового меню и технологических карт	до 3000 руб.
за подсчет калорийности, выполнения натуральных норм, подсчет стоимости 1 детодня	до 2000 руб.

5.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
качественное ведение и оформление документации	до 3000 руб.
за работу на компьютере	до 2000 руб.

6. Стимулирующие выплаты для специалиста по закупкам:

6.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения	до 2000 руб.

правильность оформления технического задания и контрактных отношений	до 2000 руб.
--	--------------

6.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
своевременное заключение муниципальных контрактов	до 1000 руб.
правильность и своевременность составления плана-графика закупок	до 1000 руб.
размещение информации на сайте закупок	до 2000 руб.
за работу на компьютере	до 2000 руб.

7. Стимулирующие выплаты для подсобного рабочего:

7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
интенсивность работы при отсутствии механизации	до 2000 руб.
работа, связанная с переносом тяжести	до 2000 руб.
за выполнение особых поручений	до 1000 руб.

7.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию пищеблока	до 2000 руб.
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).	до 500 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.
сохранность имущества	до 1000 руб.

8. Стимулирующие выплаты для кастелянши:

8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
сложность и напряженность работы при пошиве костюмов	до 2000 руб.

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.
--	--------------

8.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
качественное выполнение должностных обязанностей (ремонт мягкого инвентаря, своевременная его маркировка, ведение складского учета)	до 2000 руб.
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени). Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	до 1000 руб.
эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 1000 руб.
отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	до 500 руб.
сохранность имущества	до 2000 руб.
безаварийная работа оборудования и соблюдение правил техники безопасности	до 500 руб.

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

9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
работа в осложненных условиях (работа с моющими средствами, отсутствие горячей воды, отсутствие механизации и прочее)	до 2000 руб.
оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)	до 2000 руб.

9.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН при стирке белья, содержания помещения прачечной	до 2000 руб.
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени). Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	до 1000 руб.
эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 1000 руб.

сохранность имущества	до 2000 руб.
-----------------------	--------------

10. Стимулирующие выплаты для уборщика территории:

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.

10.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию территории	до 2000 руб.
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени). Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	до 1000 руб.
эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 1000 руб.
отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	до 1000 руб.
сохранность имущества	до 1000 руб.

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

11.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
сложность и напряженность работы	до 2000 руб.
увеличение объема работ, связанных с аварийными ситуациями, срочностью выполнения и др.	до 2000 руб.

11. 2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	до 2000 руб.
отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	до 2000 руб.
эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 2000 руб.

12. Стимулирующие выплаты для сторожа:

12.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
сложность и напряженность работы	до 1000 руб.
обеспечение безаварийной, бесперебойной работы	до 2000 руб.

12. 2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).	до 1000 руб.
отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	до 1000 руб.
сохранность имущества ДООУ (здания, оборудования, инвентаря)	до 2000 руб.
своевременность устранения аварийных ситуаций	до 3000 руб.

13. Стимулирующие выплаты для уборщика служебных помещений:

13.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
работа в осложненных условиях (работа с моющими средствами, отсутствие горячей воды, отсутствие механизации и прочее)	до 1500 руб.
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.

13.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию помещений ДООУ	до 2000 руб.
высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).	до 1000 руб.
отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	до 2000 руб.

эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 1000 руб.
отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	до 1000 руб.

14. Стимулирующие выплаты для заместителя заведующего:

14.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Критерии оценки	Показатели оценки	Размер выплат
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении и на территории ДОУ	исполнение требований Госпожнадзора	до 1000 руб.
	исполнение требований Роспотребнадзора	до 1000 руб.
Организация закупок в соответствии с 44-ФЗ	отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения:	до 1000 руб.
	правильность оформления технического задания и контрактных отношений	до 1000 руб.
	своевременное заключение муниципальных контрактов	до 1000 руб.
	правильность и своевременность составления плана-графика закупок	до 1000 руб.
	контроль качества выполнения работ поставщиками и подрядчиками	до 1000 руб.

14. 2. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

15. *Стимулирующие выплаты для делопроизводителя:*

15.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
сложность и напряженность работы	до 2000 руб.
за выполнение особых поручений	до 1000 руб.

15. 2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
своевременное и качественное ведение документации	до 2000 руб.
оперативность работы	до 2000 руб.
участие в общественной жизни дошкольного учреждения	до 1000 руб.
сохранность имущества	до 1000 руб.
безаварийная работа оборудования и соблюдение правил техники безопасности	до 1000 руб.

16. *Стимулирующие выплаты для ассистента (помощника) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья:*

16.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Виды доплат	Размер выплат
высокий уровень организации процесса персонального сопровождения ребенка в ДОУ с учетом его физического и психического состояния	до 2000 руб.
участие в работе педагогических, методических советов, в других формах методической работы	до 1000 руб.

16. 2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Виды доплат	Размер выплат
своевременное и качественное ведение документации	до 2000 руб.
обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников во время воспитательного процесса	до 1000 руб.
отсутствие замечаний контролирующих организаций	до 2000 руб.
участие в общественной жизни дошкольного учреждения	до 1000 руб.
соблюдение правил по охране труда и пожарной безопасности	до 1000 руб.

2. Выплаты за стаж работы, выслугу лет педагогическим работникам.

Выплаты за стаж составляют:

- 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.

3. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов.

3.1. коэффициент за квалификационную категорию (Ккв) - устанавливается работникам Учреждения за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации. При установлении коэффициента следует руководствоваться следующими его размерами:

Квалификационные категории	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 одного года.

В условиях введения в Костромской области режима повышенной готовности, вызванного распространением пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, **сохранить** за педагогическими работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность, у которых в период с 01 апреля 2020 года по 01 сентября 2020 года истекают сроки действия квалификационных категорий, **условия оплаты труда** до 31 декабря 2020 года с учетом установленной им ранее квалификационной категории. Оплата труда в этом случае устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. 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 наград федерального значения, государственных наград, почетного звания	Коэффициент Кз
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.

Приложение № 4
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 руководителя 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 группой 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 руководителя Учреждения 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;
- организация проведения мероприятий, повышающий имидж детского сада у родителей и общественности;
- снижение (отсутствие) пропусков воспитанниками без уважительной причины;

- 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;
- 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»;
- за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников;
- 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 ДОУ;
- 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;
- реализация планов взаимодействия с социальными партнерами МБДОУ города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад № 73»;
- организация аттестации педагогических работников.

2.2. 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 исполнительной дисциплины;
- оперативность и качественное выполнение заявок.

2.3. 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.

2.4. Для любых категорий работников ДООУ 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 ДООУ;
- работы по благоустройству территории ДООУ (уход за цветниками, обрезка деревьев, кустарников);
- качественная подготовка к новому учебному году группы, помещения, территории ДООУ;
- по итогам работы в летний оздоровительный период;
- за качественную работу по обеспечению и соблюдению пропускного режима в ДООУ;
- за обеспечение сохранности и бережного отношения к имуществу ДООУ 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);

2.5. 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 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 руководителя Учреждения при согласовании с Профсоюзным комитетом, мнение которого должно быть оформлено в виде решения, при наличии Фонда оплаты.

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Костромы
«Центр развития ребенка – Детский сад № 73»

«Тарификационный список педагогических работников»

по состоянию на _____ года

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории, дата ее присвоения
1	2	3	4	5	6

Базовый оклад (базовый должностной оклад), в рублях	Повышающие коэффициенты		За стаж работы	Компенсационные выплаты за особые условия труда
	за звание или ученую степень	за квалификационную категорию		
7	8	9	10	11

Базовый оклад (базовый должностной оклад) с учетом повышающих коэффициентов гр.7+гр.7×(гр.8+гр.9)+гр.10 + гр.7×гр.11	Количес тво ставок	Число часов в неделю			
		I-IV (младшие классы)	V-IX (старшие классы)	X-XI (концертмейстер, тренер - преподаватель, педагог дополнительного образования)	Итого
12	13	14*	15*	16*	17*

Заработная плата в месяц			Компенсационные выплаты				Итого зара- бот- ная плата
I-IV (млад- шие классы)	V-IX (стар- шие классы)	X-XI (концерт- мейстер, тренер- преподава- тель)	проверка письмен- ных работ (создание дидакти- ческой системы)	классное руководство (ведение индивидуаль- ных диагности- ческих карт ребенка)	заведование учебными кабинетами, лаборато- риями, групповыми помещения- ми, групповыми участками	Дру-гое (раши- фро- вать)	
18*	19*	20*	21	22	23	24	25

Заведующий _____

Экономист _____

Примечание:

* столбцы заполняются только образовательными организациями общего и дополнительного образования»

