

**Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения  
детский сад № 132 муниципального образования городско округ  
город-курорт Сочи Краснодарского края  
(МДОБУ детский сад № 132)**

Мнение учтено:  
Председатель профсоюзного  
комитета МДОБУ детский сад № 132  
А.В.Глушкова  
Протокол № 4 «28» августа 2023 г

Утверждено приказом  
заведующего МДОБУ  
Детский сад № 132  
О.В.Коломоец  
«28» августа 2023 г № 65

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения  
детский сад № 132 муниципального образования городской округ  
город-курорт Сочи Краснодарского края**

## 1. Общие положения

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №132 (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом РФ от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в РФ», Законом Краснодарского края от 1 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утвержденным постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.01.2021 N 50, в целях повышения уровня мотивации сотрудников, усиления материальной заинтересованности в обеспечении эффективности результативности труда и наряду с коллективным договором и устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

Заработная плата каждого работника муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 132 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее – Детский сад) устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами Детского сада.

Штатное расписание Детского сада утверждается заведующим Детским садом по согласованию с начальником управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт сочи Краснодарского края и включает в себя все должности работников Детского сада в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, определяются в соответствии с Уставом Учреждения и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об

утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Фонд оплаты труда Детского сада формируется исходя из объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного в Краснодарском крае.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (в том числе, устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определённый период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников устанавливается в соответствии с рекомендуемыми базовыми размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда пенсионного и социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Пределная доля оплаты труда работников административно управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Детского сада не может превышать 40%.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Положение об оплате включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- порядок, условия установления размеров выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления размеров выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя.

2.2. При определении размера оплаты труда работников Детского сада учитываются следующие условия:

- показатели квалификации;
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- объемы педагогической работы;
- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Заработная плата работников Детского сада предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.3. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении (истечении срока действия) квалификационной категории со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня истечения срока действия квалификационной категории);
- при присвоении почетного звания со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- при присуждении ученой степени кандидата наук со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

-при присуждении ученой степени доктора наук со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предоставлении диплома доктора наук);

-при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет;

-со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

2.4. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения в выплате заработной платы производятся после окончания соответствующего периода.

2.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Детского сада, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее-работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.7. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее–служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.8. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.9. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей служащих, работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

Квалификационные уровни	Должности работников	Размер оклада (должностного оклада)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	5 544,00
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня учебно-вспомогательного персонала		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5 453,00
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня учебно-вспомогательного персонала		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	5544,00
Профессиональная квалификационная группа служащих должностей учебно-вспомогательного персонала третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	6 100,00
1 квалификационный уровень	Специалист в сфере закупок	6 100,00
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	6 565,00

С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

2.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Детского сада:

Квалификационные уровни	Должности работников	Размер оклада (должностного оклада)
-------------------------	----------------------	-------------------------------------

1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; Музыкальный руководитель	8 183,00
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	8 910,00
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; тьютор; учитель-логопед; учитель-дефектолог	8 990,00

С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением

2.11. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих, обслуживающего персонала Детского сада составляют:

Квалификационные уровни	Должности работников	Размер оклада (должностного оклада)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	грузчик, 1 разряд	5 360,00
	дворник, 1 разряд	5 360,00
	кастелянша, 3 разряд	5 544,00
	повар, 3 разряд	5 544,00
	машинист по стирке и ремонту спецодежды, 3 разряд	5 453,00
	уборщик служебных помещений, 2 разряд	5 453,00
	кухонный рабочий, 2 разряд	5 454,00
	кладовщик, 2 разряд	5 453,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	повар, 4 разряд	5 637,00
	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, 5 разряд	5 731,00

С учетом условий и результатов труда обслуживающему персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

### **3. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера**

3.1. Общие положения при распределении выплат стимулирующего характера  
Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Детского сада, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников, в соответствии с коллективным договором Детского сада, соглашениями и локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в Детском саду показателей и критериев оценки эффективности труда работников Детского сада. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются. Стимулирующие выплаты производятся как по основному месту работы, так и приработе по совместительству.

3.2. Порядок принятия решений при распределении выплат стимулирующего характера.

Для проведения объективной оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работника приказом заведующего создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), деятельность которой регулируется положением.

В состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера включаются работники из числа учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, служащих, рабочих, председателя профсоюзной организации Детского сада. Комиссия состоит из 6 человек. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера из своего состава избирает председателя.

С целью реализации мероприятий в области противодействия коррупции в состав комиссии по распределению стимулирующих выплат не могут входить сотрудники Детского сада, имеющие в учреждении близкие родственные связи. На заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат могут присутствовать другие работники Детского сада. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии, путем подсчета большинства голосов. Председатель Комиссии несет ответственность за её работу, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения



которых - 5 лет. Заседание комиссии правомочно, если на ней присутствует не менее 2/3 членов комиссии.

В случае отсутствия председателя комиссии по распределению стимулирующих выплат его полномочия осуществляет другой член комиссии, избранный открытым голосованием из числа членов комиссии. Делегирование членом комиссии своих полномочий иным лицам не допускается.

Решение комиссии правомочно, если оно принимается большинством голосов присутствующих членов комиссии.

В своей деятельности комиссия по распределению стимулирующих выплат руководствуется законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением. На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат заведующий Детским садом издает приказ о выплатах сумм стимулирующего характера.

3.3. Условия установления выплат стимулирующего характера.

Положением об оплате труда предусмотрено установление работникам следующих выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- за качество выполняемых работ;
- надбавки за стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты отдельным категориям работников;
- доплата педагогическим работникам-молодым специалистам.

3.4. Работникам Детского сада устанавливается:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почётное звание;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывает при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы устанавливается на определенный срок в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы работников может быть установлен, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размерах принимаются руководителем учреждения персонально в

отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3.0

3.6. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размер повышающего коэффициента:

Размер коэффициента	Квалификационная категория
0,15	при наличии высшей категории
0,10	при наличии первой категории

3.7. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размер повышающего коэффициента:

Размер коэффициента	Вид звания, степени
0,075	за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный», « Народный»;
0,15	за ученую степень доктора наук

3.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждениях образования. Выплаты за стаж в Детском саду предусматриваются в следующих размерах:

Размер	Выслуга лет
5%	при выслуге от 1 до 5 лет
10%	при выслуге от 5 лет до 10 лет
15%	при выслуге от 10 лет

3.9. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Работникам Детского сада устанавливается стимулирующая надбавка:

3.9.1. за интенсивность и высокие результаты работы:

-за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие достижения;

-за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом);

-создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

-за посещаемость детей;

-за уровень острой заболеваемости ниже средне городского показателя;

-за отсутствие травматизма во время образовательной деятельности;

- за подготовку определенного количества победителей (призёров) конкурсов, олимпиад различного уровня;
- за реализацию авторских программ;
- за результаты работ обеспечивающие безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Детского сада;
- за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении, по одному или нескольким основаниям. Размер установленной надбавки максимальным значением не ограничивается. Устанавливается сроком не более 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

№	Критерии работников	Вид доплаты, надбавки	Размер (руб)
<b><i>Административный персонал</i></b>			
1	Руководитель	устанавливается приказом УОН	-
2	Заместитель заведующего по ВМР/старший воспитатель	организация и проведение работы по аттестации педагогических кадров (устанавливается в текущем периоде аттестации)	от 5 000,00 до 20 000,00
		сопровождение педагогов в конкурсах различного уровня	
		проведение мероприятий на базе Детского сада различного уровня	
		сопровождение инновационных проектов, выступление на семинарах, вебинарах и т. д.	
		осуществление деятельности по сопровождению и организации работы консультационного центра	
3	Заместитель заведующего по АХЧ/завхоз	организация и проведение обучения нормам охраны труда работников Детского сада	от 3 000,00 до 15 000,00
		отсутствие нарушений по срокам поставок	
		проведение тренировок по ПБ, антитеррористической безопасности	
<b><i>Учебно-вспомогательный персонал</i></b>			

4	Делопроизводитель	выполнение срочных поручений	от 2 000,00 до 10 000,00
5	Специалист в сфере закупок	своевременная подготовка закупочной документации, своевременное размещение в ЕИС и РИСЗ КК	от 5 000,00 до 15 000,00
6	Медицинская сестра диетическая	контроль работы пищеблока и помощников воспитателя	от 5 000,00 до 15 000,00
7	Помощник воспитателя	образцовое содержание участка и прилегающей территории	от 3 000,00 до 18 000,00
		наставничество	
		расширение зоны обслуживания	
<b><i>Педагогический персонал</i></b>			
8	Воспитатель;	привлечение родителей к активному участию в благоустройстве территории	от 5 000,00 до 20 000,00
		эффективное наполнение предметно-развивающей среды, кабинета	
		работа с детьми ГКП	
		работа в качестве наставника	
	учитель-логопед; учитель-дефектолог	за результативность коррекционно-развивающей работы	от 5 000,00 до 20 000,00
9	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	за внедрение новых технологий направленных на оздоровление детей и их творческих способностей	от 5 000,00 до 20 000,00
10	Педагог-психолог; тьютор	ведение ПМПК	от 5 000,00 до 20 000,00
		ведение консультационного пункта (показатели оказания помощи свыше 200-х человек в год)	
		активная работа по программе «Семья на ладошке» с семьями воспитанников	
<b><i>Обслуживающий персонал</i></b>			
11	Повар	дополнительная помощь на пищеблоке	от 4000,00 до

			10 000,00
12	Кухонный рабочий	оказание помощи помощникам воспитателя	от 2 000,00 до 7 000,00
13	кладовщик	выполнение разгрузочно-погрузочных работ	от 2 000,00 до 5 000,00
14	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	выполнение работ по ремонту костюмов, постельного белья, стирке штор	от 3 000,00 до 18 000,00
15	Дворник; рабочий по комплексному обслуживанию зданий	выполнение не профильных ремонтных работ	от 2 000,00 до 10 000,00
16	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	выполнение не профильных работ	от 2 000,00 до 10 000,00
17	Уборщик служебных помещений	оформление помещений территории детского сада	до 10 000,00
Все категории работников			
18		за помощь к подготовке и участие в подготовке к праздникам, мероприятиям, началу учебного года	до 5 000,00
19		за оказание помощи на лечение, природные катаклизмы, форс-мажорные обстоятельства	до 5 000,00

3.9.2. Педагоги Детского сада, занявшие призовые места (1,2,3 место) в муниципальном этапе Всероссийского конкурса «Воспитатель года» получают разовую стимулирующую выплату в следующих размерах:

1 место– 40 000 рублей;

2 место– 20 000 рублей;

3 место– 15 000 рублей

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.5.,3.9.1., настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

3.10. За счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата в размере 3 000,00 рублей в месяц отдельным категориям работников, определенным Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 г. N 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства

обучения, расходные материалы хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержаниезданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов)».

3.11. В целях единого подхода стимулировании отдельных категорий работников за счет средств бюджета муниципального образования город-курорт Сочи Краснодарского края, устанавливается стимулирующая выплата в размере 3 000,00 рублей в месяц следующим работникам:

<b>Должность</b>	<b>Размер выплаты(руб)</b>
инструктор по физической культуре	3 000,00
музыкальный работник	3 000,00
педагог-психолог	3 000,00
учитель-логопед	3 000,00
воспитатель	3 000,00
помощник воспитателя	3 000,00
дворник	3 000,00
кастелянша	3 000,00
повар	3 000,00
кладовщик	3 000,00
грузчик	3 000,00
кухонный рабочий	3 000,00
слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	3 000,00
машинист по стирке и ремонту спецодежды	3 000,00
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 000,00
уборщик служебных помещений	3 000,00

3.12. Выплата педагогическим работникам, реализующим образовательную программу дошкольного образования устанавливается в размере 3 000,00 рублей в месяц за счет средств краевого бюджета в соответствии с Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 г. N 1911-КЗ "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению в области образования».

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата осуществляется как за одну ставку.

3.13. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится выплата молодым специалистам. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего и среднего профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору. Молодым специалистом признается работник в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и

впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет с момента приема на работу и сохраняется или продлевается в случаях: призыва в армию, перехода в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края, нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.14. Перечень лиц, получающих данные выплаты, утверждается приказом руководителя учреждения и осуществляется в следующем порядке:

- денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце;

- работникам, выполняющим объемы работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, денежная выплата осуществляется пропорционально отработанному времени;

- размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных настоящим Положением;

- выплата является составной частью заработной платы работника и включается в расчет средней заработной платы для исчисления, как отпуска, так и пособий по временной нетрудоспособности.

3.15. В целях поощрения работников за выполнение работ в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Детском саду установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- за качество выполняемых работ;

- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- проведение качественной подготовки и проведению мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важной работы, мероприятий;  
Размеры премий при оценке эффективности труда устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности труда, с учетом принципов адекватности, объективности, предсказуемости, своевременности, прозрачности, указанных в Приложении №1 «Показатели эффективности труда педагогических работников», Приложении № 2 «Показатели эффективности труда работников, участвующих в образовательном процессе», Приложении № 3 «Показатели эффективности труда работников, не участвующих в образовательном процессе».

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3.16. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий РФ и Краснодарского края, награждении знаками отличия РФ;

- награждении орденами и медалями РФ и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ и Краснодарского края, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

3.17. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие показатели в работе. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;

- выплата за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- выплата за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- выплата за сложность напряженность и специфику выполняемой работы;

- другие выплаты.

Размер премии устанавливается в абсолютном размере. Максимальным размером премия за выполнения особо важных работ и мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.



3.18. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в состав средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников Детского сада, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- за работу за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за увеличение объема работы;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за заботу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсации устанавливает руководитель Детского сада на основании результатов СОУТ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Класс 3.1.	Класс 3.2.
12%	15%

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее-СОУТ) с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий устанавливается работнику при совмещении им профессий. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплат и срок определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительных работ.

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу, ставке заработной платы.

За работу с детьми ОВЗ (подтвержденными справками ПМПК), от 3-х человек в группах общеразвивающей направленности

<b>Категория работника при наличии реализуемой адаптированной образовательной программы</b>	<b>Размер выплаты</b>
Воспитатель	20%
Тьютор	20%
Учитель-логопед	20%
Учитель дефектолог	20%
Инструктор по физической культуре	20%
Музыкальный руководитель	20%
Помощники воспитателя	15%

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данным подпунктам п. 4.6., и конкретный размер доплат определяются руководителем Детского сада в зависимости от степени продолжительности общения работников с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта (умеренная и тяжелая (глубокая) умственная отсталость, сочетанные дефекты), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Размер доплат составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный рабочий день, если работа в выходные или нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной часовой части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходные и нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре с работниками.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг (платные образовательные услуги), Детский сад вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности с оплатой труда на условиях, установленных настоящим Положением.

## **5. Порядок оказания материальной помощи**

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам Детского сада может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения.

5.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

## **6. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя**

- 6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.
- 6.3. Руководителю учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются по решению администрации с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг из расчета до 5% плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения города Сочи (далее Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения города Сочи.
- 6.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Детского сада (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.01.2021 N 50, п.6 «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров».
- 6.5. Должностной оклад заместителя заведующего по воспитательной и методической работе, устанавливается руководителем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Конкретный размер должностного оклада заместителя заведующего по воспитательной и методической работе устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Детского сада, принятым руководителем Детского сада с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.6. Должностной оклад заместителя заведующего по административно-хозяйственной части устанавливается руководителем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.
- 6.7. Аттестация заместителей руководителя проводится только на соответствие (несоответствие) занимаемой должности, без присвоения категорий.
- 6.8. С учетом условий и результатов труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## **7. Делопроизводство при распределении выплат стимулирующего характера**

7.1. Ежемесячно, в период до 29 числа текущего месяца все работники Детского сада самостоятельно представляют оценку качества и результативности своего труда за отчетный период.

7.2. Результаты самооценки оценки в соответствии с Приложением № 1 «Показатели эффективности труда педагогических работников», Приложением № 2 «Показатели эффективности труда работников, участвующих в образовательном процессе», Приложением № 3 «Показатели эффективности труда работников, не участвующих в образовательном процессе» оформленные в письменном виде, предоставляются председателю комиссии по распределению стимулирующих выплат, в период до 29 числа текущего месяца.

7.3. На основании представленных материалов работников и служебных записок заведующего Детским садом, заместителя заведующего по воспитательной и методической работе/ старшего воспитателя, председателя санитарной комиссии, заместителя заведующего по хозяйственной работе комиссия по распределению выплат стимулирующего характера принимает решение о стимулирующих выплатах большинством голосов открытым голосованием. При равном количестве голосов решающим является голос председателя комиссии.

7.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется согласно критериев и показателей качества и результативности труда. Каждому критерию и показателю качества и результативности труда присваивается определенная денежная сумма.

7.5. Заседания комиссии оформляются протоколом. В протоколах фиксируется ход обсуждения вопросов. Протоколы подписываются председателем и секретарем комиссии. В случае несогласия члена комиссии с решением комиссии он имеет право приложить к протоколу особое мнение.

7.6. Председатель комиссии по распределению выплат стимулирующего характера знакомит каждого работника Детского сада с результатами заседания комиссии под подпись.

7.7. Нумерация протоколов ведется с начала календарного года.

В конце календарного года протоколы пронумеровываются, прошнуровываются, скрепляются подписью заведующего и печатью Детского сада.

7.8. Книга протоколов заседаний комиссии по распределению выплат стимулирующего характера входит в номенклатуру дел Детского сада.

7.9. В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров в установленном порядке. В случае не достижения согласия путем переговоров между работником и комиссией, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующем законодательством Российской Федерации.









**Показатели эффективности труда педагогических работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад 132**

**Критерии и показатели оценки качества и результативности  
Работы воспитателей**

<i>1. Интенсивность и результаты работы</i>			
№	Критерий	Методика расчета/ Показатель	Сумма
1.1.	За участие педагогов в профессиональных конкурсах: Очное участие Заочное участие	Наличие подтверждающего документа	1000
			300
1.2.	За распространение собственного педагогического опыта: Участие в методической работе ДООУ Очное участие (за участие в роли докладчика на городских и краевых форумах, конференциях, в рамках педагогического фестиваля, стажерские площадки) заочное участие (публикации на Интернет-порталах, в печатных изданиях) Ведение личного сайта педагога (декабрь/май)	Наличие подтверждающего документа, выходных данных статьи	600
			1500
			500
			1000
1.3.	за организацию и участие детей и родителей воспитанников в конкурсах различного уровня: детский сад городской, краевой уровень всероссийский, международный уровень	Наличие подтверждающего документа (грамота, диплом за призовые места (I–III места, победители)	350 (за 1)
1.4.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада, взаимодействие с социальными партнерами (по инициативе педагога), творческая активность	Наличие фотоотчетов, отзывов	500

1.5.	Исполнительская дисциплина (выполнение плана мероприятий на текущий год, своевременное предоставление запрашиваемой документации, работа в творческих мастерских)	отсутствие замечаний, наличие фотоотчетов, сценариев мероприятий, оформление стендов, проведения мероприятий	1000
1.6.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Наличие программы, уровень развития социального партнерства, наличие положительного результата взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами	1 500,00
1.7.	Успешное создание элементов образовательной инфраструктуры	Вновь созданное и качественно оформленное помещение игровой центр в группе и на участке в соответствии с современными требованиями	500
<b>2. Качество выполняемых работ</b>			
2.1.	Посещаемость групп дошкольного возраста 80% согласно муниципальному заданию	информация медицинского работника	1000
	Посещаемость групп раннего возраста 75% по муниципальному заданию	информация медицинского работника	1000
2.2.	За реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	согласно журналу обращений граждан/ отсутствие обоснованных жалоб; результаты социологического исследования среди родителей по вопросам удовлетворенности качеством	500

		предоставляемых услуг	
2.3.	Эффективность организации охраны жизни здоровья	Фиксация случая	500

**Критерии и показатели оценки качества и результативности работы специалистов: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель–логопед, учитель-дефектолог**

<i>1.Интенсивность и результаты работы</i>			
№	Критерий	Методика расчета/ Показатель	Сумма
1.1.	За участие педагогов в профессиональных конкурсах: Очное участие Заочное участие	Наличие подтверждающего документа	1000 300
1.2.	За распространение собственного педагогического опыта: Участие в методической работе ДОУ Очное участие (за участие в роли докладчика на городских и форумах, конференциях, педагогическом фестивале, стажерские площадки) заочное участие (публикации на интернет –порталах, в печатных изданиях) ведение личного сайта педагога (декабрь/май)	Наличие подтверждающего документа, выходных данных статьи	600 1500 500 1000
1.3.	За организацию и участие детей и родителей воспитанников в конкурсах различного уровня: Детский сад городской, краевой уровень всероссийский, международный уровень	Наличие подтверждающего документа (грамота, диплом за призовые места (I–III места, победители)	350 (за 1)
1.4.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада, взаимодействие с социальными партнерами (по инициативе педагога), творческая активность	Наличие фотоотчетов, отзывов	500
1.5.	Исполнительская дисциплина (выполнение плана мероприятий на текущий год, своевременное предоставление запрашиваемой документации, работа в творческих мастерских)	Отсутствие замечаний, наличие фотоотчетов, сценариев мероприятий, оформление стендов, проведение мероприятий	1000

1.6.	Успешное создание элементов образовательной инфраструктуры	Вновь созданное и качественно оформленное помещение, игровой центр в здании и на улице в соответствии с современными требованиями	500
<b>2. Качество выполняемых работ</b>			
2.1.	Посещаемость групп согласно муниципальному заданию не менее 80% по детскому саду	Информация медицинского работника	1000
2.2.	За организацию взаимодействия с родителями воспитанников	Согласно журналу обращений граждан/Отсутствие жалоб	500
		Результаты социологического исследования среди родителей по вопросам удовлетворенности качеством предоставляемых услуг	
2.3.	Эффективность организации охраны жизни здоровья	Фиксация случая	500

**Критерии и показатели оценки качества и результативности работы при  
премировании  
заместителя заведующего по воспитательной и методической работе/старшего  
воспитателя**

<i><b>1.Интенсивность и результаты работы</b></i>			
<b>№</b>	<b>Критерий</b>	<b>Методик расчета/ Показатель</b>	<b>Сумма</b>
1.1.	Распространение педагогического опыта детского сада в профессиональном сообществе через проведение стажерских площадок, семинаров, реализация проектов, наличие педагогических публикаций	Наличие подтверждающих документов	1500
1.2.	За участие педагогов, воспитанников и родителей в мероприятиях Различного уровня	Наличие подтверждающего документа	1000
1.3.	Рост образовательного ценза педагогов: курсовая подготовка; аттестация; творческая активность	Положительная динамика/ аттестация педагогов	1500
14.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада, взаимодействие с социальными партнерами, публикации в СМИ	Наличие фотоотчетов, отзывов	500 (за 1)
1.5.	За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	Согласно приказов по детскому саду, информационных писем/ работа в жюри, творческих группах	2000
1.6.	Успешное создание элементов образовательной инфраструктуры	Вновь созданное и качественно оформленное помещение, игровой центр в здании и на улице/соответствии с современными требованиями	500

**2. Качество выполняемых работ**

2.1.	Посещаемость групп согласно муниципальному заданию не менее 80% по детскому саду	Информация медицинского работника	1000
2.2.	За организацию взаимодействия с родителями воспитанников	Согласно журналу обращений граждан/Отсутстви жалоб	500
2.3.	Эффективность организации охраны жизни и здоровья	Фиксация случая	500
2.4.	За высокие результаты по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов.	Отсутствие замечаний	2000

**Показатели эффективности труда работников, участвующих  
в образовательном процессе**

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы помощников воспитателей при премировании

<b><i>1. Интенсивность и результаты работы</i></b>			
<b>№</b>	<b>Критерий</b>	<b>Методика расчета/Показатель</b>	<b>Сумма</b>
1.1.	За выполнение важных и срочных работ, оперативности качественный результат (работа в комиссиях, жюри, исполнение роли на мероприятиях)	Согласно информационных писем, приказов по детскому саду	250 (за 1)
1.2.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада	Участие в мероприятиях различного уровня, наличие сертификатов, фотоотчетов, отзывов	500 (за 1)
<b><i>2. Качество выполняемых работ</i></b>			
2.1.	Качественное исполнение трудовых обязанностей:	Отсутствие замечаний	500
	Отсутствие замечаний;		500
	Качественная уборка и содержание групповых помещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН;		500
	Обеспечение эффективного взаимодействия между сотрудниками группы;		500
	Сохранность материалов и оборудования;		500
Соблюдение правил личной гигиены			
2.2.	Посещаемость групп дошкольного возраста 80% по Муниципальному заданию	Информация медицинского работника	1000
	Посещаемость групп раннего	Информация	1000



	возраста 75% по Муниципальному заданию	медицинского работника	
2.3.	Эффективность организации охраны жизни и здоровья	Фиксация случая	500

**Критерии и показатели оценки качества и  
результативности работы делопроизводителя**

<i>1. Интенсивность и результаты работы</i>			
<b>№</b>	<b>Критерий</b>	<b>Методика расчета/Показатель</b>	<b>Сумма</b>
1.1.	За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (разъездной характер работы)	Согласно информационных писем, приказов по детскому саду/ работа с вновь принятыми	1000
1.2.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада	Участие в мероприятиях различного уровня, наличие сертификатов, фотоотчетов, отзывов	500 (за 1)
<i>2. Качество выполняемых работ</i>			
2.1.	Обеспечение эффективного взаимодействия между сотрудниками детского сада; Отсутствие конфликтных ситуаций (с родителями, с сотрудниками, администрацией); Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение индивидуального плана, поручений, запланированных мероприятий, предоставление материалов, ит.п.);	Отсутствие обоснованных жалоб согласно журналу обращений граждан	500
2.2.	Качественное и своевременное ведение документации по делопроизводству, выполнение запросов сторонних организаций	Отсутствие замечаний	1000
2.3.	Итоги проверок контролирующих	Отсутствие замечаний	1000

	организаций, относящихся к деятельности делопроизводителя.		
--	--	--	--

**Приложение №3**

**Показатели эффективности труда работников,  
не участвующих в образовательном процессе**

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы заместителя  
заведующего по административно- хозяйственной части

<i><b>1. Интенсивность и результаты работы</b></i>			
<b>№</b>	<b>Критерий</b>	<b>Методика расчета/Показатель</b>	<b>Сумма</b>
1.1.	Обеспечение бесперебойной безаварийной работы детского сада:	Отсутствие замечаний	500
	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно- гигиенического режима;		
	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок;		
	Своевременное выявление и устранений неисправностей в работе электрооборудования и сантехнического оборудования;		
	Обеспечение своевременного необходимого ремонта мебели и прочего оборудования		500
1.2.	Сохранность материальных ценностей и разъездной характер работы	Отсутствие замечаний	1500

1.3.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) и проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	Наличие заключенных договоров и прочих оформленных документов	1000
1.4.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада	Участие в мероприятиях различного уровня	500 (за 1)

**2. Качество выполняемых работ**

2.1.	Качественная и своевременная разработка документов по ПБ, ОТ, ГОЧС, АХД: локальные акты, отчеты; перспективные планы; положения	Отсутствие замечаний	1500
2.2.	Итоги проверок контролирующих организаций	Отсутствие замечаний	2000
2.3.	Привлечение внебюджетных средств	Отсутствие замечаний	2000
2.4.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказанных услуг 100% по муниципальному заданию	Согласно журналу обращений граждан/ Отсутствие жалоб	500

**Критерии и показатели оценки качества и результативности работы  
повара, кухонного рабочего, медицинской сестры диетической**

<b>1.Интенсивность и результаты работы</b>			
<b>№</b>	<b>Критерий</b>	<b>Методика расчета/Показатель</b>	<b>Сумма</b>
1.1.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада	Участие в мероприятиях различного уровня, наличие сертификатов, Фото отчетов, отзывов	500 (за 1)
1.2.	Выполнение требований ХАССП к организации питания детей	Отсутствие замечаний	1500
1.3.	За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	Согласно информационных писем, приказов по детскому саду, работа в жюри	500(за 1)
<b>2.Качество выполняемых работ</b>			
2.1.	-Отсутствие замечаний -Обеспечение эффективного взаимодействия между сотрудниками пищеблока; -Сохранность материалов и оборудования;	Отсутствие обоснованных жалоб согласно журналу обращений граждан	500 500 500
2.2.	Итоги проверок контролирующих организаций	Отсутствие замечаний/Соблюдение технологии приготовления пищи/Оценка Бракеражной комиссии	1500

**Критерии и показатели оценки качества и результативности работы кладовщика**

<b>1. Интенсивность и результаты работы</b>			
<b>№</b>	<b>Критерий</b>	<b>Методика расчета/Показатель</b>	<b>Сумма</b>
1.1.	Выполнение требований ХАССП к организации питания детей	Отсутствие замечаний	1000
1.2.	За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	Согласно информационных писем, приказов по детскому саду	500(за 1)
1.3.	Работа в программе «Бест», ведение электронного документооборота		1000
<b>2. Качество выполняемых работ</b>			
2.1.	Качественное исполнение трудовых обязанностей: Отсутствие замечаний; Сохранность материалов и оборудования; - Соблюдение санитарных требований и правил личной гигиены	Отсутствие замечаний	500 500 500
2.2.	Итоги проверок контролирующих организаций	Отсутствие замечаний	700

**Критерии и показатели оценки качества и результативности работы  
обслуживающего персонала:  
Рабочего по комплексному обслуживанию зданий, кастелянши,  
машиниста по стирке и ремонту спецодежды,  
дворника, грузчика,  
уборщика служебных помещений**

<i>1.Интенсивность и результаты работы</i>			
<b>№</b>	<b>Критерий</b>	<b>Методика расчета/Показатель</b>	<b>Сумма</b>
1.1.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада	Участие в мероприятиях различного уровня, оформление помещений/территории д/с, Наличие сертификатов, фото отчетов, отзывов	500 (за 1)
<i>2.Качество выполняемых работ</i>			
2.1.	Качественное исполнение трудовых обязанностей: -Отсутствие замечаний; -Сохранность материалов и оборудования; -Соблюдение санитарных требований и правил личной гигиены; -Эффективное использование Оборудования (вт.ч. технологического); -Содержание помещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний	500
			500
			500
			500

3.9.4. за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

Показатель	Размер доплат (руб.)
Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника	
за ведение ЕМСЭД, работа в АИС «Навигатор», СГО	5 000,00
за ведение платных дополнительных услуг	2 500,00
за ведение официального сайта и официальной страницы Детского сада в социальных сетях	2 500,00
председателю первичной профсоюзной организации	3 000,00
уполномоченному по охране труда	1 500,00
за организацию работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	2 500,00
за оснащение костюмерной (пошив костюмов, изготовление декораций и атрибутов к мероприятиям), оформление интерьеров Детского сада	5 000,00
за организацию работы и участие в физкультурно-спортивных мероприятиях города, родителей и сотрудников на городском уровне и выше; за взаимодействие с городскими организациями спорта	3 000,00
за взаимодействие с Роспотребнадзором в рамках проведения производственного контроля	2 000,00
за участие в субботниках	500,00