

Приложение № 5
к коллективному договору
МДОБУ детский сад № 121
на 2022-2025 гг.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК МДОБУ
детский сад № 121

 Е.Н.Топурия

«14» сентября 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОБУ
детский сад № 121

 Н.Е.Лазаренко

«14» сентября 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах компенсационного и стимулирующего характера
Муниципального дошкольного образовательного
бюджетного учреждения
детского сада № 121 муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи
Краснодарского края

Утверждено на общем собрании
трудового коллектива
МДОБУ детский сад № 121

Протокол от «14» 09 2023 г. № 9

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 121 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее – Положение) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Оплата труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада №121 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее МДОУ), 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 на тяжелых (особо тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

За совмещение профессий (должностей);

За расширение зон обслуживания;

За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

За сверхурочную работу;

1.3. Компенсационные выплаты работникам, занятым на **тяжелых работах**, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда от оклада пропорционально отработанному времени:

1. Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%;
2. Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%;

3. Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%;
4. Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%;
5. Класс условий труда (вредный) 4.0. – 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся. При этом до получения новых результатов СОУТ за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Компенсационная выплата за совмещение должностей рассчитывается в следующем порядке:

- Оклад по замещаемой должности делится на оклад по основной должности пропорционально установленной нагрузке. Выводится процент надбавки.

- Полученный процент умножается на оклад по основной должности, на количество отработанных дней и делится на норму рабочих дней в месяц.

1.5. При выполнении работником, наряду со своей основной работой, дополнительного объема работ по одной и той же должности с четким разделением границ (зон), производится доплата за расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Компенсационная выплата за расширение зон обслуживания рассчитывается в следующем порядке:

- Должностной оклад по основной должности умножается на дополнительный объем работы, на количество отработанных дней и делится на норму рабочих дней в месяц.

1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной 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, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Расчет компенсационной выплаты за увеличение объема работ производится аналогично расчету выплаты за расширение зон обслуживания.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

1.8. Повышенная оплата **сверхурочной работы** составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

1.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего характера, показатели и критерии эффективности деятельности работников конкретизируются в трудовых договорах работников.

1.11. 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).

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1 Настоящим Положением предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавка за выслугу лет;

- выплата отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений;
- выплата в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений;
- выплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений;
- доплата педагогическим работникам – молодым педагогам;
- надбавка за интенсивность и эффективность работы;
- премия по итогам работы;
- премия за качество выполняемых работ.

2.2 Настоящим Положением устанавливаются работникам повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, за квалификационную категорию устанавливается пропорционально объему педагогической нагрузки.

2.3 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику 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 (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении

конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу по категориям персонала:

№ п/п	Категория персонала	Основание для установления персонального повышающего коэффициента	Размер коэффициента
1.	Старший воспитатель	1.Создание оптимальных условий для учебно-воспитательной работы с детьми, постоянно творческий поиск и новаторство	До 3,0
		2. Организация и подготовка аттестации педагогических работников	До 0,3
2.	Заведующий хозяйством	Сложность, напряженность и интенсивность выполняемой работы, создание оптимальных условий для функционирования учреждения	До 3,0
3.	Педагогический персонал	1. Сложность, напряженность и интенсивность выполняемой работы, создание оптимальных условий для функционирования учреждения	До 1,0
		2.Молодым педагогам	До 0,5
		3. Работа в экспертной комиссии учреждения по оценки эффективности деятельности педагогического и прочего персонала	До 0,2
		4. Наставничество над молодыми педагогами	До 0,3
		5. Организация и подготовка аттестации педагогических работников	До 0,3
4.	Учитель-логопед	1. Индивидуальная работа с воспитанниками по адаптированным программам в общеразвивающей группе	До 0,3
5.	Шеф-повар	1. Создание безопасных условий труда на пищеблоке	До 0,2
		2. Высокая организация работы пищеблока	До 1,0
		3. Разработка и внедрение нового меню	До 0,5
6.	Повар	Внедрение нового меню	До 0,5
7.	Кладовщик	Качественный контроль за	До 0,8

		поступающими продуктами питания	
8.	Помощник воспитателя	За непосредственное участие в учебно-воспитательном процессе	До 0,5
9.	Все категории работников	1. За вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	До 0,3
		2. Оформление документации по охране труда	До 0,3
		3. Оформление документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	До 0,5
		4. Работа и сбор документации по компенсационным выплатам части родительской платы за содержание ребенка в ДОУ	До 0,5
		5. За оформление документации по пожарной безопасности	До 0,5
		6. За ведение базы данных по медицинскому страхованию детей	До 0,5
		7. За работу общественного инспектора по охране прав детства	До 0,3
		8. За организацию и проведение работы по профилактике дорожно-транспортного травматизма	До 0,3
		9. Работа на официальном сайте учреждения	До 0,5
		10. Работа в автоматизированной информационной системе «Сетевой Город. Образование» и Е- услуги	До 0,5
		11. Сложность и напряженность выполняемой работы	До 3,0

2.4 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный»; «Отличник народного просвещения»; за грамоту министерства образования и науки.

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение пропорционально объему педагогической нагрузки.

2.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в % от оклада):

- При выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%
- При выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%
- При выслуге лет от 10 лет – 15 %.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается пропорционально объему рабочей нагрузки.

2.6 В целях сохранения кадрового потенциала и стабильной работы в муниципальных образовательных учреждениях:

2.6.1 В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений, производятся выплаты стимулирующего характера в размере 3 000 руб. отдельным категориям работников:

- шеф-повар;
- заведующий хозяйством;
- делопроизводитель;
- специалист в сфере закупок;
- специалист по охране труда;
- медицинская сестра диетическая;

2.6.2 В целях дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций за счет средств краевого бюджета производятся выплаты стимулирующего характера в размере 3000 руб. в месяц следующим работникам:

- старший воспитатель;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;
- помощник воспитателя;
- дворник;
- уборщик служебных помещений.

2.6.3 В целях единого подхода к дополнительному стимулированию отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников:

- повар;
- подсобный рабочий;
- кладовщик;
- кастелянша;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

2.6.4 Денежные выплаты, указанные в пунктах 2.6.1–2.6.3, производятся при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора и осуществляются исходя из выполнения работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполненному объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку. Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты. Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

2.6.5 В целях осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций производятся выплаты стимулирующего характера в размере 3000 руб. следующим работникам:

- старший воспитатель;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед.

Денежная выплата производится при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора и осуществляется исходя из выполнения работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается

пропорционально выполненному объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию доплата устанавливается как за одну ставку. Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты. Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Лицам, работающим на условиях совместительства доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой должности, если по своей основной должности работник не получает указанную выплату или получает ее не в полном размере.

2.6.6 В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится ежемесячная выплата «Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей».

Условиями осуществления доплаты являются: осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа, его заменяющего).

Доплата устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Доплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не

менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты.

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между муниципальной образовательной организацией, расположенной на территории Краснодарского края, и молодым педагогом, доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, доплата молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

2.7. Порядок произведения стимулирующих выплат за интенсивность и эффективность работы

Настоящим Положением предусмотрена стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы работникам МДОБУ, устанавливаемая:

За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, применение в работе достижений, передовых методов труда, высоких достижений в работе;

За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

За сложность и напряженность выполняемой работы;

За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МДОБУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МДОБУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений МДОБУ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя МДОБУ;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях МДОБУ на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений МДОБУ.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

№ п/п	Категория работников	Виды стимулирующих выплат	Размер, в % к окладу
2.7.1.	Заведующий хозяйством (завхоз)	1. За организацию проведения и обучения нормам охраны труда среди работников МДОБУ	До 30%
		2. За отсутствие замечаний контролирующих организаций	До 50 %
		3. За аварийные работы сверх положенного времени	До 25%
		4. За качественное проведение ремонтных работ	До 100%
2.7.2.	Специалист по охране труда	1. За отсутствие производственного травматизма	До 50%
		2. За отсутствие замечаний контролирующих организаций	До 50%
2.7.3.	Помощник воспитателя	1. За оказание помощи воспитателю в создании предметно-развивающей среды в групповом помещении	До 20 %

		2. За проведение мероприятий по оздоровлению детей	До 20 %
2.7.4.	Кладовщик	1. За уборку складских помещений	до 30 %
		2. За правильное ведение документации	до 40%
2.7.5	Делопроизводитель	1. За оказание помощи педагогическим работникам в оформлении документов, материалов	До 40 %
		2. За качественное ведение документации	До 50%
2.7.6	Шеф-повар	1. За отсутствие замечаний контролирующих организаций	До 50 %
		2. За работу в экстремальных ситуациях (неисправность кухонного оборудования.)	до 20%
2.7.7	Повар	1. За работу в экстремальных ситуациях (неисправность кухонного оборудования)	До 20 %
2.7.8	Подсобный рабочий	1. За работу в экстремальных ситуациях (неисправность кухонного оборудования).	До 20 %
2.7.9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. За работу по устранению аварийной ситуации, препятствующей непрерывному функционированию учреждения	до100 %
		2. За расширенный фронт работы при проведении текущего ремонта в ОУ	до 50 %
		3. За покос травы на территории	до100 %
		4. За переделку мебели, изготовление стендов, наглядных пособий	до 50 %
2.7.10	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1. За пошив костюмов и декораций для театрализованной деятельности	до 50 %
		2. За глажку белья вручную	До 25 %
		3. За стирку занавесей, штор, ковров вручную	до 50 %
		4. За работу в экстремальных ситуациях (неисправность технологического оборудования)	До 30 %
2.7.11	Кастелянша	1. За пошив костюмов и декораций для театрализованной деятельности	до 50 %
		2. За ремонт и пошив мягкого инвентаря	До 100%
2.7.12	Дворник	1. За озеленение, посадку семян и саженцев	До 50 %
		2. За покос травы на территории	до100 %
		3. За уборку опавшей листвы	до 100%
2.7.13	Уборщик служебных помещений	За уход за зелеными насаждениями в коридорах	До 25%

2.7.14	Ответственный за организацию питания в МДОБУ и написание меню	1. За разработку и обновление меню, подсчет калорийности	до 50%
		2. За заполнение рапортчек и написание реестра возврата-выдачи продуктов	до 50%
		3. За осуществление руководства за соблюдением санитарно-гигиенических правил на пищеблоке и в помещениях пищеблока.	до 50%
2.7.15	Всем категориям работников	1. За обыгрывание ролей при проведении нетрадиционных занятий, вечеров досуга, утренников	До 30%
		2. За активное участие в проведении воспитательных, досуговых мероприятий в группе, МДОБУ	До 30 %
		3. За работу по благоустройству территории	До 100 %
		4. За участие в подготовке учреждения к новому учебному году	До 100 %
		5. За организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж МДОБУ	До 100%
		6. За эффективное использование и бережное отношение к вверенным материальным ценностям	До 100%
		7. За работу по социальной помощи сотрудникам МДОБУ в работе с медицинским страхованием и социальным страхованием (оформление больничных листов).	До 20%
2.7.16	Педагогическим работникам	1. За грамоту МО, за звание «Почетный работник общего образования»	до 30%
2.7.17	Специалист в сфере закупок	За качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетов	До 100%

3. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников, порядок и условия их выплат .

3.1. Выплаты по показателям эффективности являются выплатами стимулирующего характера, устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) на основании следующих показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дошкольного образования. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рассчитываются в баллах, 1 балл составляет фиксированную стоимость 300 рублей.

Показатели и критерии эффективности деятельности являются неотъемлемой частью трудового договора с сотрудником.

Расчет количества баллов по показателям эффективности производится один раз в шесть месяцев (расчетный период): на 1 сентября текущего учебного года, на 1 марта текущего учебного года. Фактором снятия баллов в течение расчетного периода является наличие дисциплинарного взыскания.

3.2 Показатели и критерии эффективности деятельности воспитателей:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (баллы)	Периодичность	Размер выплат
1. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости				
Обеспечение высокой посещаемости	Баллы начисляются согласно табеля посещаемости: 50-55% - 1 балл 55-60% - 2 балла, 60% и выше – 3 балла	0-3	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей 2 балла – 600 рублей 3 балла – 900 рублей
Обеспечение безопасности жизнедеятельности	отсутствие травматизма – 2 балл, наличие – 0 баллов	0-2	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
2. Эффективность работы МДОБУ				
Результаты образовательной деятельности	По результатам контроля: - отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов;	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей

Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 1 балл; наличие – 0 баллов.	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил внутреннего трудового распорядка и др.)	При отсутствии замечаний администрации ДОУ, медперсонала, надзорных органов – 1 балл; наличие – 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
3. Повышение профессиональной компетентности				
Участие в методической работе: семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, интернет-конкурсах, конференциях, работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях	Балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурс отдельно, но не более 15 баллов: - интернет-конкурсы – 1 балл; - конкурсы муниципального уровня – 2 балла; - конкурсы краевого и федерального уровня – 3 балла. - выступление на конференциях, работа в творческих, экспертных группах – 2 балла	0- 15 баллов	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей
Публикации в СМИ, ведение персональной странички, личного сайта	Балл начисляется за каждый вид деятельности отдельно, но не более 3 баллов	0- 3	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей
4. Создание предметно-пространственной развивающей среды				
Оснащенность предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с ФГОС	Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность; -создана - 1 балл; -не создана -- 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Соблюдение требований к предметно-пространственной развивающей среде на прогулочных участках	при соблюдении всех требований : -создана - 1 балл; -не создана -- 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
5. Работа с родителями				
Организация контроля по оплате за содержание детей	Отсутствие задолженности – 2 балла наличие задолженности до 15% - 1 балл наличие задолженности более 15% - 0 баллов	0-2	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей 2 балла – 600 рублей

Работа с детьми, находящимися в СОП, состоящих на внутреннем учете «Семья на ладошках» и их семьями	- наличие в группе детей, имеющих статус СОП, находящихся в группе риска СОП, состоящих на внутреннем учете «Семья на ладошках» – 1 балл за каждого ребенка	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья – 1 балл за каждого ребенка	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
6. Участие в жизни учреждения				
Активное участие в общественно значимых мероприятиях: субботниках, праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление).	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями: участвует – 1 балл не участвует - 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Работа без больничных листов	Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям.	0-2 балл	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
Фактор снятия баллов	Наличие дисциплинарного взыскания снимается 3 балла		1 раз в шесть месяцев	
Индивидуальные баллы педагога			1 раз в шесть месяцев	
ИТОГО:	Набранные баллы составляют		1 раз в шесть месяцев	

3.3 Показатели и критерии эффективности деятельности музыкального руководителя:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (баллы)	Периодичность	Размер выплат
1. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости				
Обеспечение высокой посещаемости	Рассчитывается по среднему баллу групп в которых работает педагог: Баллы начисляются согласно табеля посещаемости: 50-55% - 1 балл 55-60% - 2 балла, 60% и выше – 3 балла	0-3	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей 2 балла – 600 рублей 3 балла – 900 рублей
Обеспечение безопасности жизнедеятельности	отсутствие травматизма – 2 балл, наличие – 0 баллов	0-2	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
2. Эффективность работы МДОБУ				

Результаты образовательной деятельности	По результатам контроля: - отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов;	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 1 балл; наличие – 0 баллов.	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил внутреннего трудового распорядка и др.)	При отсутствии замечаний администрации ДОУ, медперсонала, надзорных органов – 1 балл; наличие – 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей

3. Повышение профессиональной компетентности

Участие в методической работе : семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, интернет-конкурсах, конференциях, работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях	Балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурс отдельно, но не более 15 баллов: - интернет-конкурсы – 1 балл; - конкурсы муниципального уровня – 2 балла; - конкурсы краевого и федерального уровня – 3 балла. - выступление на конференциях, работа в творческих, экспертных группах – 2 балла	0- 15 баллов	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Публикации в СМИ, ведение персональной странички, личного сайта	Балл начисляется за каждый вид деятельности отдельно	0-3	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей

4. Создание предметно-пространственной развивающей среды

Оснащенность предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с ФГОС	Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность; -создана - 1 балл; -не создана -- 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Обогащение материально-технической базы ДОУ	За изготовление костюмов, декораций, атрибутов, украшений в музыкальный зал:	2	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса	за изготовление наглядного и дидактического материала:	1	1 раз в шесть месяцев	1 балла – 300 рублей

5. Работа с родителями				
Работа с детьми, находящимися в СОП, состоящих на внутреннем учете «Семья на ладошках» и их семьями	- наличие в группе детей, имеющих статус СОП, находящихся в группе риска СОП, состоящих на внутреннем учете «Семья на ладошках» – 1 балл за каждого ребенка	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья – 1 балл за каждого ребенка	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
6. Участие в жизни учреждения				
Активное участие в общественно значимых мероприятиях: субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 1 балла участвует – 1 балл не участвует – 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Работа без больничных листов	Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям.	0-2 балл	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
Фактор снятия баллов	Наличие дисциплинарного взыскания снимается 3 балла		1 раз в шесть месяцев	
Индивидуальные баллы педагога			1 раз в шесть месяцев	
ИТОГО:	Набранные баллы составляют		1 раз в шесть месяцев	

3.4 Показатели и критерии эффективности деятельности инструктора по физической культуре:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (баллы)	Периодичность	Размер выплат
1. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости				
Обеспечение высокой посещаемости	Рассчитывается по среднему баллу групп в которых работает педагог: Баллы начисляются согласно табеля посещаемости: 50-55% - 1 балл 55-60% - 2 балла, 60% и выше – 3 балла	0-3	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей 2 балла – 600 рублей 3 балла – 900 рублей
Обеспечение безопасности жизнедеятельности	отсутствие травматизма – 2 балла, наличие – 0 баллов	2	1 раз в шесть месяцев	2 балл – 600 рублей

2. Эффективность работы МДОБУ

Результаты образовательной деятельности	По результатам контроля: - отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов;	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 1 балл; наличие – 0 баллов.	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил внутреннего трудового распорядка и др.)	При отсутствии замечаний администрации ДОУ, медперсонала, надзорных органов – 1 балл; наличие – 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей

3. Повышение профессиональной компетентности

Участие в методической работе: семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, интернет-конкурсах, конференциях, работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях	Балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурс отдельно, но не более 15 баллов: - интернет-конкурсы – 1 балл; - конкурсы муниципального уровня – 2 балла; - конкурсы краевого и федерального уровня – 3 балла. - выступление на конференциях, работа в творческих, экспертных группах – 2 балла	0- 15 баллов	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей
Публикации в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персональной странички, личного сайта	Балл начисляется за каждый вид деятельности отдельно	0-3	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей

4. Создание предметно-пространственной развивающей среды

Оснащенность предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с ФГОС	Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность: -создана - 1 балл; -не создана -- 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей
Контроль безопасности используемого инвентаря и оборудования	Сохранение целостности оборудования, своевременное устранение неполадок для предотвращения травматизма	0-1	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей

5. Работа с родителями				
Организация вечеров досуга, совместных с родителями развлечений, праздников	Проведение спортивных, досуговых мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников – 1 балл	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Работа с детьми, находящимися в СОП, состоящих на внутреннем учете «Семья на ладошках» и их семьями	- наличие в группе детей, имеющих статус СОП, находящихся в группе риска СОП, состоящих на внутреннем учете «Семья на ладошках» – 1 балл за каждого ребенка	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья – 1 балл за каждого ребенка	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
6. Участие в жизни учреждения				
Активное участие в общественно значимых мероприятиях: субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями участвует – 1 балл не участвует – 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Работа без больничных листов	Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям.	0-2 балл	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
Фактор снятия баллов	Наличие дисциплинарного взыскания снимается 3 балла		1 раз в шесть месяцев	
Индивидуальные баллы педагога			1 раз в шесть месяцев	
ИТОГО:	Набранные баллы составляют		1 раз в шесть месяцев	

3.5 Показатели и критерии эффективности старшего воспитателя:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (баллы)	Периодичность	Размер выплат
1. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости				
Обеспечение высокой посещаемости	Рассчитывается по среднему баллу групп	0-3	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
	Баллы начисляются согласно табеля посещаемости: 50-55% - 1 балл 55-60% - 2 балла, 60% и выше – 3 балла			2 балла – 600 рублей
				3 балла – 900 рублей

Обеспечение безопасности жизнедеятельности	отсутствие травматизма – 2 балл, наличие – 0 баллов	0-2	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
2. Эффективность работы МДОБУ				
Результаты образовательной деятельности	По результатам контроля: - отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов;	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 1 балл; наличие – 0 баллов.	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Высокий уровень исполнительской дисциплины и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил внутреннего трудового распорядка и др.)	При отсутствии замечаний администрации ДОУ, надзорных органов – 2 балл; наличие – 0 баллов	0-2	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
Доля детей, охваченных системой дополнительного образования	Доля детей, охваченных услугами в % от планового значения по итогам квартала: 90-100% - 2 балла	0-2	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
Инновационная деятельность	Представление материалов МДОБУ в городской центр развития образования, на экспертизу в Министерство образования Краснодарского края (положительные результаты экспертизы, положительная рецензия).	0-2	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
3. Повышение личной профессиональной компетентности и педагогов ДОУ				
Участие и сопровождение педагогов при участии в: семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, интернет-конкурсах, конференциях, работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях	Балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурсы отдельно, но не более 15 баллов: - интернет-конкурсы – 1 балл; - конкурсы муниципального уровня – 2 балла; - конкурсы краевого и федерального уровня – 3 балла. - выступление на конференциях, работа в творческих, экспертных группах – 2 балла	0- 15 баллов	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей
Повышение квалификации педагогических кадров	Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации (в соответствии с ст.47,48,49 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ» - прохождения педагогами КПК в соответствии с графиком – 1 балла;	0-1	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей

	- не соблюдение графика КПК педагогов – 0 баллов			
Аттестация педагогических работников	Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию – не менее 25% - 2 балла;	0-2	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
	Соблюдение педагогами графика аттестации на соответствие должности согласно требованиям ФЗ № 273 «Об образовании в РФ» соблюдается – 1 балл не соблюдается – 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей
Публикации в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персональной странички, личного сайта	Балл начисляется за каждый вид деятельности отдельно	0-3	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей
4. Создание предметно-пространственной развивающей среды				
Оснащенность предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с ФГОС	Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность : создана - 1 балл; -не создана -- 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей
Соблюдение требований к предметно-пространственной развивающей среде на прогулочных участках	при соблюдении всех требований : создана - 1 балл; -не создана -- 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей
5. Работа с родителями				
Работа с родителями	Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников – 1 балл	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Работа с детьми, находящимися в СОП, состоящих на внутреннем учете «Семья на ладошках» и их семьями	Наличие в ДОУ детей, имеющих статус СОП, находящихся в группе риска СОП, состоящих на внутреннем учете «Семья на ладошках» – 1 балл за каждого ребенка	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
6. Участие в жизни учреждения				
Активное участие в общественно значимых мероприятиях: субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 1 балла	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Работа без больничных листов	Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям.	0-2	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей

7. Другие критерии				
Интенсивность труда	Работа с компьютером, применение в работе современных компьютерных программ	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
	Оперативность	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Фактор снятия баллов	Наличие дисциплинарного взыскания снимается 3 балла		1 раз в шесть месяцев	
Индивидуальные баллы педагога			1 раз в шесть месяцев	
ИТОГО:	Набранные баллы составляют		1 раз в шесть месяцев	

3.6 Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-психолога:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (баллы)	Периодичность	Размер выплат
1. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости				
Обеспечение высокой посещаемости	Рассчитывается по среднему баллу групп в которых работает педагог:	0-3	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
	Баллы начисляются согласно табеля посещаемости: 50-55% - 1 балл 55-60% - 2 балла, 60% и выше – 3 балла			2 балла – 600 рублей
				3 балла – 900 рублей
Обеспечение безопасности жизнедеятельности	отсутствие травматизма – 2 балл, наличие – 0 баллов	0-2	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
2. Эффективность работы МДОБУ				
Результаты образовательной деятельности	По результатам контроля: - отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов;	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 1 балл; наличие – 0 баллов.	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей

Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил внутреннего трудового распорядка и др.)	При отсутствии замечаний администрации ДОУ, медперсонала, надзорных органов – 1 балл; наличие – 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Индивидуальная работа с детьми	Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов, эффективность реализации индивидуальных образовательных маршрутов	0-2	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей

3. Повышение профессиональной компетентности

Участие в методической работе: семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, интернет-конкурсах, конференциях, работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях	Балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурс отдельно, но не более 15 баллов: - интернет-конкурсы – 1 балл; - конкурсы муниципального уровня – 2 балла; - конкурсы краевого и федерального уровня – 3 балла. - выступление на конференциях, работа в творческих, экспертных группах – 2 балла	0- 15 баллов	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей
Публикации в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персональной странички, личного сайта	Балл начисляется за каждый вид деятельности отдельно	0- 3	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей

4. Создание предметно-пространственной развивающей среды

Оснащенность предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с ФГОС	Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, безопасность, эстетичность: -создана - 1 балл; -не создана -- 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей
Сохранность материально-технической базы МДОБУ	Использование и сохранение имущества МДОБУ(технические средства обучения, кабинет педагога-психолога)	0-1	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей

5. Работа с родителями

Работа с родителями	Оказание консультативной помощи детям и их родителям – 1 балл	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Работа с детьми, находящимися в СОП, состоящих на внутреннем учете «Семья на ладошках» и их	- наличие в группе детей, имеющих статус СОП, находящихся в группе риска СОП, состоящих на внутреннем учете «Семья на ладошках» – 1 балл за	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей

семьями	каждого ребенка			
Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья – 1 балл за каждого ребенка	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
6. Участие в жизни учреждения				
Активное участие в общественно значимых мероприятиях: субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 1 балла участвует – 1 балл не участвует – 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Работа без больничных листов	Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям.	0-2 балл	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
Фактор снятия баллов	Наличие дисциплинарного взыскания снимается 3 балла		1 раз в шесть месяцев	
Индивидуальные баллы педагога			1 раз в шесть месяцев	
ИТОГО:	Набранные баллы составляют		1 раз в шесть месяцев	

3.7 Показатели и критерии эффективности деятельности учителя-логопеда

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (баллы)	Периодичность	Размер выплат
1. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости				
Обеспечение высокой посещаемости	Рассчитывается по среднему баллу групп в которых работает педагог: Баллы начисляются согласно табеля посещаемости: 50-55% - 1 балл 55-60% - 2 балла, 60% и выше – 3 балла	0-3	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей 2 балла – 600 рублей 3 балла – 900 рублей
Обеспечение безопасности жизнедеятельности	отсутствие травматизма – 2 балл, наличие – 0 баллов	0-2	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
2. Эффективность работы МДОБУ				
Результаты образовательной деятельности	По результатам контроля: - отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов;	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей

Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 1 балл; наличие – 0 баллов.	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил внутреннего трудового распорядка и др.)	При отсутствии замечаний администрации ДООУ, медперсонала, надзорных органов – 1 балл; наличие – 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Индивидуальная работа с детьми	Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов, эффективность реализации индивидуальных образовательных маршрутов	0-2	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей

3. Повышение профессиональной компетентности

Участие в методической работе : семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, интернет-конкурсах, конференциях, работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях	Балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурсы отдельно, но не более 15 баллов: - интернет-конкурсы – 1 балл; - конкурсы муниципального уровня – 2 балла; - конкурсы краевого и федерального уровня – 3 балла. - выступление на конференциях, работа в творческих, экспертных группах – 2 балла	0- 15 баллов	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей
Публикации в СМИ, на официальном сайте ДООУ, ведение персональной странички, личного сайта	Балл начисляется за каждый вид деятельности отдельно	0- 3	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей

4. Создание предметно-пространственной развивающей среды

Оснащенность предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с ФГОС	Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, безопасность, эстетичность: -создана - 1 балл; -не создана -- 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей
Сохранность материально-технической базы МДОБУ	Использование и сохранение имущества МДОБУ(технические средства обучения, кабинет педагога-психолога)	0-1	1 раз в шесть месяцев	1балл – 300 рублей

5. Работа с родителями

Работа с родителями	Оказание консультативной помощи детям и их родителям – 1 балл	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Работа с детьми,		0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей

находящимися в СОП, состоящих на внутреннем учете «Семья на ладошках» и их семьями	- наличие в группе детей, имеющих статус СОП, находящихся в группе риска СОП, состоящих на внутреннем учете «Семья на ладошках» – 1 балл за каждого ребенка			рублей
Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья – 1 балл за каждого ребенка	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
6. Участие в жизни учреждения				
Активное участие в общественно значимых мероприятиях: субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 1 балла участвует – 1 балл не участвует – 0 баллов	0-1	1 раз в шесть месяцев	1 балл – 300 рублей
Работа без больничных листов	Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям.	0-2 балл	1 раз в шесть месяцев	2 балла – 600 рублей
Фактор снятия баллов	Наличие дисциплинарного взыскания снимается 3 балла		1 раз в шесть месяцев	
Индивидуальные баллы педагога			1 раз в шесть месяцев	
ИТОГО:	Набранные баллы составляют		1 раз в шесть месяцев	

3.8 Вновь поступившим работникам и работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком (длительного отпуска) стимулирующая надбавка за сложность, напряженность и интенсивность выполняемой работы, создание оптимальных условий для функционирования учреждения устанавливается в размере от 0,3 до 0,5 до наступления следующего периода подсчета баллов эффективности.

4. Порядок и условия премирования работников учреждения

4.1. Премирование работников МДОУ осуществляется по решению руководителя учреждения совместно с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников. Размер премии может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям и не зависеть от отработанного времени. Максимальным размером премия не ограничена.

4.2 Перечень премиальных выплат для всех категорий работников:

№ п/п	Основание для установления премии	Размер выплаты
1	Активное участие в подготовке к новому учебному году, к летней оздоровительной кампании.	От 1% или от 50 руб.
2	Выполнение особо важных и срочных работ	От 1% или от 50 руб.

3	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	От 1% или от 50 руб.
4	Эффективное использование и бережное отношение к вверенным материальным ценностям	От 1% или от 50 руб.
5	Премия к профессиональному празднику «Дню учителя», Дню защитника Отчества, Международному женскому дню, К Новому году	От 1% или от 50 руб.
6	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год):	
	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	От 1% или от 50 руб.
	2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	От 1% или от 50 руб.
	3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МДОУ	От 1% или от 50 руб.
	4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МДОУ	От 1% или от 50 руб.
	5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	От 1% или от 50 руб.
7	Премия за качество выполняемых работ (выплачивается единовременно):	
	1. Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края	До 500%
	2. Награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	До 300%
	3. Присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждение знаками отличия Российской Федерации	До 200%
	4. Награждение Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации	До 100%
8	Премия к юбилейным датам - 50,55,60 (мужчины) лет, работникам, проработавшим в ОУ не менее 10 лет	До 100%

4.3 Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчислений пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и др.

5. Порядок оказания материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

№ п/п	Основание для установления материальной помощи	Размер выплаты
----------	------------------------------------------------	-------------------

1	- смерть близкого родственника (жена, муж, дети, родители) или работника (в случае смерти работника МДОУ материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения)	от 3000 руб.
2	- рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка)	от 3000 руб.
3	- вступление в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака)	от 3000 руб.
4	- особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья (при предоставлении медицинских справок, заключений)	от 3000 руб.

5.2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

6. Условия и порядок отмены выплат стимулирующего и компенсационного характера

6.1. Виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера пересматриваются перед началом финансового года;

6.2. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

6.3. Выплаты, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

6.4 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за 2 месяца.

7. Заключительные положения

7.1 Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2023 года.