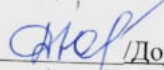


### Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. График сменности.
3. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск.
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск.
5. Соглашение по охране труда.
6. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок».
7. Форма расчетного листка.
8. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок».
9. Положение об условиях и порядке надбавок и других выплат стимулирующего и компенсирующего характера в МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок».
10. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок».
11. Положение о премировании работников учреждения.
12. Положение об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

От работодателя:

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок»


  
/Доронина Ю.Н.  
(подпись, Ф.И.О.)



«01» октября 2020 г.


От работников:


Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Детский сад № 11  
«Колобок»

  
/Степанова Г.Г.  
(подпись, Ф.И.О.)

«01» октября 2020 г.

**Приложение № 2**  
**к Коллективному договору**

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Детский сад №11  
«Колобок»  
 /Степанова Г.Г.  
(подпись, Ф.И.О.)  
Протокол №14 от «01» октября 2020г.


**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 11  
«Колобок»  /Доронина Ю.Н.  
(подпись, Ф.И.О.)  
Приказ №197 от «01» октября 2020 г.



**График сменности сотрудников  
МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок»**

Должность	Продолжи- тельность рабочего времени	Смена	Начало рабочего времени	Окончание рабочего дня	Обед
Воспитатели	7,2	1 смена	6ч.30 мин	13ч 42 мин.	
		2 смена	11ч 18 мин	18ч 30 мин	
Младшие воспитатели	8		8 ч 00 мин	17 ч 30 мин	13.30-15.00
повара	8	1 смена	6 ч 00 мин	14 ч. 30 мин	10.00-10.30
		2 смена	9 ч 30 мин	18 ч 00 мин	13.30– 14.00
Кухонный работник	8	1 смена	7 ч 00 мин	15 ч 30 мин	11.00-11.30
Кладовщик	8	1 смена	6 ч 00 мин	14 ч 30 мин	10.00-10.30
Машинист по стирке белья	8	1 смена	7 ч 30 мин	16 ч 30 мин	12.00-12.30
Педагог - психолог	7,2	1 смена	8 ч 00 мин	15 ч 48 мин	12.00-12.30
		2 смена	10 ч 30 мин	17 ч 00 мин	12.00-12.30
Учитель- логопед	4	1 смена	8 ч 00 мин	12 ч 00 мин	
Инструктор по физической культуре	6	1 смена	7 ч 30 мин	14 ч 00 мин	12.00-12.30
		2 смена	10 ч 30 мин	17 ч 00 мин	
Музыкальные руководители	6,0	1 смена	7 ч 30 мин	14 ч 00 мин	12.00-12.30
		2 смена	11 ч 00 мин	17 ч 30 мин	
Старший воспитатель	7,2	1 смена	8 ч 00 мин	15 ч 48 мин	12.00-12.30
		2 смена	10 ч 00 мин	17 ч 42 мин	
Сторож		18 ч 00 мин-18 ч 00 мин в выходные и праздничные дни			

Приложение № 3  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Детский сад №11  
«Колобок»  
 /Степанова Г.Г.  
(подпись, Ф.И.О.)  
Протокол №14 от «01» октября 2020г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 11  
«Колобок»  
 /Доронина Ю.Н.  
(подпись, Ф.И.О.)  
Приказ №197 от «01» октября 2020 г.



Работники с вредными условиями труда,  
имеющие право на дополнительный отпуск

№	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Повар, работающий у плиты	7 дней

Основание: ст. 117 ТК РФ.



**Приложение № 5**  
**к Коллективному договору**

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 11 «Колобок» города Новочебоксарска Чувашской Республики**

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Номер документа	Дата согласования	Год


**Администрация и профсоюзная организация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотра и оздоровления часто болеющих и аллергичных детей № 25 «Гнёздышко» города Новочебоксарска Чувашской Республики заключают настоящее соглашение в том, что по истечению 2016 г. руководство дошкольного образовательного учреждения обязуются выполнить следующие мероприятия по охране труда:**

№	Содержание мероприятия (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость (ед.) руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственный за выполнение	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, Высвобождаемых с тяжелых физ. работ	
							всего	В т. ч. женщин	всего	В т. ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Заведующий \_\_\_\_\_ /Ю.Н. Доронина

Председатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ /Г.Г. Степанова

Приложение № 6  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Детский сад №11  
«Колобок»  
  
/Степанова Г.Г.  
(подпись, Ф.И.О.)  
Протокол №14 от «01» октября 2020г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ «Детский сад №11  
«Колобок»  
  
(подпись, Ф.И.О.)  
Приказ №197 от «01» октября 2020 г.



**Типовые нормы  
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других  
средств индивидуальной защиты работникам  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 11 «Колобок»  
города Новочебоксарска Чувашской Республики**  
(Извлечения из постановлений Минтруда РФ от 29.12.97г. №68 и ОСТ 10 286-2001  
Санитарная одежда для работников АПК. Нормы обеспечения. Правила  
применения и эксплуатации от 01.07.2002г.)

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выда- чи на год (ед., компл.)	Срок носки в месяцах
1	Заведующий, Воспитатель, старший воспитатель	- Халат белый хлопчатобумажный	1	12
		- косынка х/б	2	до износа
2	Помощник воспитателя, няня (няни и технички детских садов)	Халат белый хлопчатобумажный	2	12
		Косынка х/б	2	до износа
		Перчатки резиновые	12 пар	до износа
3	Дворник, уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный	1	24
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1	6
		Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно:	6 пар	до износа
		Куртка на утепляющей прокладке	1	30
		Валенки	1	36
		Галоши на валенки В остальное время года дополнительно:	1	24

4	Кухонный работник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	до износа
		Нарукавники из полимерных материалов	1 пара	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	до износа
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт	до износа
		Шапочка белая х/б 1 б	1	до износа
5	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды (Машинист по стирке и ремонту спецодежды)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	до износа
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	до износа
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	до износа
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1	до износа
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	до износа
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	до износа
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	1	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1	до износа
8	Кладовщик, завхоз	Халат хлопчатобумажный	1	12
		Рукавицы комбинированные	4 пары	12
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 пара	12

9	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Нарукавники из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 1 1 1 пара 2 шт.	до износа до износа до износа до износа до износа
10	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	до износа

Норматив составлен и действует на основании Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением".

**Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств**

№ п/п	Профессия или должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1	2	3	4	5
<b>Очищающие средства</b>				
2	Кладовщик, завхоз, повар, кухонный рабочий, кладовщик, дворник, машинист по стирке белья, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.	Мыло или жидкое моющее средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемые загрязнениями	До измыливания

Норматив составлен и действует на основании Приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н (ред. от 20.02.2014). Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами".



**Приложение № 7\_  
к Коллективному договору**

**СОГЛАСОВАНО**  
 Председатель первичной профсоюзной  
 организации МБДОУ «Детский сад №11  
 «Колобок»  
 \_\_\_\_\_ /Степанова Г.Г.  
 (подпись, Ф.И.О.)  
 Протокол №14 от «01» октября 2020г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
 Заведующий МБДОУ «Детский сад № 11  
 «Колобок» \_\_\_\_\_ Доронина Ю.Н.  
 (подпись, Ф.И.О.)

Приказ №197 от «01» октября 2020 г.



**Форма расчетного листа**

Муниципальное бюджетное дошкольное  
 образовательное учреждение "Детский сад  
 № " города Новочебоксарска Чувашской  
 Республики

**РАСЧЕТНЫЙ  
 ЛИСТОК** за г.

Ф И О , таб. №  
 Отработано дн./ час. (норма / )  
 Подразделение  
 Должность

Ставка руб/мес  
 Ст. вычеты руб. на детей


Начисление / Удержание	Период	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
На начало периода					
Должностной оклад					
Оклад					
Гособязанности					
Доплата до МРОТ					
Дополнительный отпуск					
Компенсация отпуска					
Коэффициент за сложность					
Материальная помощь					
Месячная премия					
Надбавка в %					
Надбавка за вредность					
Коэффициент за выслугу лет					
Надбавка за гос.награды, почетное звание					
Надбавка за интенсив и высок результаты работы					
Надбавка за качество выполняемых работ					

Коэффициент за квалификационную категорию						
Коэффициент за молодого специалиста						
Коэффициент за стаж работы						
Ночные						
Особ режим раб						
Отпуск очередной						
Отпуск учебный						
Педагогическая нагрузка						
Персональный коэффициент						
Праздничные						
Премия квартальная						
Премия по итогам года						
Премия по итогам работы						
Разовые педагогические часы						
Расширение зон обслуживания						
Совмещение						
Увеличение объема работ						
НДФЛ						
Исполнительный лист						
Профсоюзные взносы						
Питание						
ИТОГО						
Межрасчетные выплаты						
Аванс						
ИТОГО выплачено						
ВСЕГО						
<b>На конец периода (на руки)</b>						
НДФЛ с начала года	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог		
Страховые взносы						
		ПФ стр.	ПФ нак.	ФОМС	ФСС	ФСС НС

Приложение № 8  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Детский сад №11  
«Колобок»

 /Степанова Г.Г.  
(подпись, Ф.И.О.)

Протокол №14 от «01» октября 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 11  
«Колобок»  /Доронина Ю.Н.  
(подпись, Ф.И.О.)

Приказ №197 от «01» октября 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 11 «Колобок»**  
**города Новочебоксарска Чувашской Республики**

**I. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колобок» города Новочебоксарска Чувашской Республики разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки, утвержденным постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377, с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 09.09. 2020 г. N 504 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 г. N 377", Постановления администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики, занятых от 11 октября 2013г № 486 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочебоксарска Чувашской Республики, занятых в сфере образования», (с изменениями, внесенными постановлениями администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 03.12.2014 №534, от 18.08.2015 №612, от 15.11.2016 №1947, от 28.06.2017 №1041, от 26.03.2018 г. №442, от 14.09.2018 г №1345, от 25.11.2019 г. №1737, от 09.10.2020 № 1081), Коллективным договором МБДОУ «Детский сад №11 «Колобок» города Новочебоксарска Чувашской Республики на 2020 – 2023 г. г. принятого общим собранием трудового коллектива, протокол № 4 от 29 сентября 2020г. и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колобок» города Новочебоксарска Чувашской Республики, (далее – учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры коэффициентов к окладам (ставкам);

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении; условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается.

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждаются руководителем и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{oy}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{В}_{\text{к}},$$

где:

ФОТ<sub>б</sub> – базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ<sub>ст</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

В<sub>к</sub> – выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) размеров окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников учреждения;

и) настоящего Положения.

1.7. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, нормативными правовыми актами города Новочебоксарска Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.9. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются руководителем учреждения.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

1.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала**

2.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

2.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

Требования к уровню образования при установлении размеров окладов (ставок), определенные в тарифно-квалификационных характеристиках должностей работников в разделе «Требования к квалификации», предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

Работникам, получившим документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение высшего образования, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение среднего профессионального образования, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание трех полных курсов образовательных организаций высшего образования, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), работающим в учреждении, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование. Музыкальным руководителям, окончившим музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в учреждении, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим среднее профессиональное музыкальное образование.

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам учреждения, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, размеры окладов (ставок) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение высшего образования по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем образовании.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначаются руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3. Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731):

«Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		4255
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4737
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4856

	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5366
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4856
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5366
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4856
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	4515
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5889
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5421
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5772
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	6338
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	6949»;

Минимальные размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 4255 рублей.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5–10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:



коэффициент за выслугу лет;  
коэффициент за квалификационную категорию;  
персональный коэффициент;  
коэффициент за сложность.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5–2.8 настоящего Положения.

2.5. Коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, науки, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже.

Размеры коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, не являющимся молодыми специалистами:

от 2 до 5 лет – 0,10;  
от 5 до 10 лет – 0,15;  
от 10 до 20 лет – 0,25;  
свыше 20 лет – 0,30.

Коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года - 0,50. Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся молодыми специалистами, имеющим диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, до наступления стажа работы три года - 0,75.

К молодым специалистам в целях реализации настоящего Положения относятся выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до 35 лет, принятые на работу в учреждения в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;  
расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым

законодательством Российской Федерации.

2.6. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размеры коэффициента:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

Коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.7. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за дополнительные занятия с обучающимися (индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с повышенной мотивацией и др.), проверку письменных работ, классное руководство, за предметные, цикловые и методические комиссии, заведование учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками, ведение кружковой работы, внеклассной работы по физическому воспитанию, подготовку учащихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, за работу с библиотечным фондом учебников, за работу в комиссиях во время выпускных экзаменов, методическую работу и иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), подготовку детей к праздничным выступлениям, а также за работу в учреждениях, имеющих статус лицея, гимназии (устанавливается только учителям, преподавателям), учителям национального языка и литературы за работу в классах (группах) с русским языком обучения, учителям, преподавателям, воспитателям за работу в учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе, участие в научных экспедициях, разработку методических пособий, программ, проектов, проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и других мероприятий с детьми и работниками образования, спортивных, туристских и других экспедиций с детьми и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей.

**Размеры персональных коэффициентов:**

<b>Профессиональные квалификационные группы должностей</b>	<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Размеры коэффициентов к окладам (ставкам)</b>
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников		до 0,02

учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень	до 0,05 до 0,10
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень 4 квалификационный уровень	до 0,12 до 0,15 до 0,18 до 0,20
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень	до 0,20 до 0,22 до 0,25

Решение об установлении персонального коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

Применение персонального коэффициента не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.8. Коэффициент за сложность устанавливается с целью более полного учета при оплате труда сложности труда работников.

Размер коэффициента за сложность:

педагогическим работникам общеобразовательных учреждений – 0,35;

педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений – 0,35;

педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений и образовательных учреждений высшего образования – 0,35;

педагогическим работникам учреждений дополнительного образования – 0,25;

педагогическим работникам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи – 0,25.

Коэффициент за сложность применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за сложность не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.9. Оплата труда педагогических работников учреждений за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за

установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) осуществляется следующим образом:

размер оклада (ставки) повышается за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения;

с полученным размером оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность;

полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю (в год) за оклад (ставку) и умножается на количество часов учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации.

2.10. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

2.11. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

### **III. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения)**

3.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858):

«Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4255
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки	4737

	специалистов среднего звена 2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4737
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4737
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4737
	5 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5772
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5211
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования и среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4737
	2 квалификационный уровень	5211
	3 квалификационный уровень	5717
	4 квалификационный уровень	6866
	5 квалификационный уровень	7018»;

Минимальный размер оклада (ставки) работников со средним общим образованием составляет 4255 рублей.

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

3.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников учреждения, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливается коэффициент к размерам

окладов (ставок) за стаж работы.

Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3.4. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

#### **IV. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861):

«Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	3264
		2 квалификационный разряд	3590
		3 квалификационный разряд	3943
	2 квалификационный уровень		4340

Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	4538
		5 квалификационный разряд	4821
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	5106
		7 квалификационный разряд	5388
	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	5717»;

Оплата труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

4.2. Работникам учреждения, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление коэффициентов к размерам окладов (ставок):

коэффициент за стаж работы;

коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) рабочих на коэффициент.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего Положения.

4.3. Коэффициент за стаж работы устанавливается рабочим учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Рекомендуемые размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 лет до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и которые привлечены для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автобусов, имеющим 1 класс и занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 2,0.

4.5. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4.6. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

## **V. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей**

5.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, а также гражданского персонала милиции общественной безопасности, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, утвержденным постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 23 октября 2008 г. № 317.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений приведен в приложении к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам к должностным окладам не устанавливаются доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ в связи с тем, что доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность учтены в размерах средней заработной платы работников основного персонала, исчисленной для установления должностных окладов руководителей учреждений.

5.2. Установление размеров должностных окладов руководителей производится с учетом групп по оплате труда руководителей учреждений.

Учреждения распределяются по группам по оплате труда руководителей учреждений исходя из численности обучающихся (воспитанников):

<b>Численность обучающихся (воспитанников), человек</b>	<b>Группа по оплате труда</b>	<b>Коэффициенты к средней зарплатной плате работников основного персонала</b>
1	2	3
<b>Дошкольные образовательные учреждения</b>		
до 80	IV	до 2,5
до 160	III	до 2,7
до 240	II	до 2,8
240 и более	I	до 3,0
<b>Общеобразовательные учреждения</b>		
до 200	V	до 2,5
до 600	IV	до 2,7
до 800	III	до 2,8
до 1120	II	до 3,0



Образовательные учреждения дополнительного образования детей		
до 900	V	до 2,4
до 1200	IV	до 2,5
до 1500	III	до 2,7
до 2000	II	до 2,8
2000 и более	I	до 3,0

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается исходя из средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с коэффициентом до 3,0.

Установление размеров должностных окладов руководителей учреждений осуществляется ежегодно дополнительным соглашением к трудовому договору руководителя, заместителей руководителей, главных бухгалтеров – приказами руководителей учреждений.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются от размера должностного оклада.

5.4. Руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке и на условиях, установленных администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики, в зависимости от фактического выполнения показателей эффективности деятельности учреждений.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные подпунктом «а» пункта 7.3 настоящего Положения, руководителям учреждений, заместителям руководителя, главному бухгалтеру не устанавливаются.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителям учреждений принимается администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики.

5.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения, с учетом абзаца второго пункта 5.4 настоящего Положения.

## **VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера**

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных

учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором), работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.2. Выплаты 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.

Рекомендуемые размеры выплат:

№ пп	Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	Педагогический и другой персонал образовательных учреждений:	
1.1.	за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	педагогический персонал – повышение на 20% прочий персонал – повышение на 15%
1.2.	за работу в образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	педагогический персонал – повышение на 20% прочий персонал – повышение на 15%
1.3.	за работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для детей, инфицированных туберкулезом	доплата от оклада (ставки) в размере 25%
1.4.	за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего заключения медицинской организации), – устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
1.5.	за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, – устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
1.6.	за работу в центрах психолого-педагогической,	повышение окладов (ставок)

	медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах – устанавливается только специалистам, непосредственно занятым работой с детьми	на 20%
1.7.	за работу в детских оздоровительно-образовательных лагерях – устанавливается лицам, работающим в указанных учреждениях	доплата от оклада (ставки) в размере 15%
2.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:	
2,1	работникам: за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	доплата от оклада в размере до 12%
2,2	хлораторщикам за работы по хлорированию воды, приготовлению дезинфицирующих растворов, а также с их применением	доплата от оклада в размере до 12%
2,3	аппаратчикам химической водоочистки за работу с дезинфицирующими средствами	доплата от оклада в размере до 12%
2,4	кладовщикам за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	доплата от оклада в размере до 10%
2,5	машинистам по стирке белья вручную, использующим моющие и дезинфицирующие средства	доплата от оклада в размере до 10%
2,6	педагогическим и другим работникам за обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
3.	Уборщики помещений, помощники воспитателей, младшие воспитатели, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в образовательных учреждениях	повышение окладов на 10%
4.	Работники учреждений, занятые в сфере образования и науки:	
	за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ
	за работу в ночное время	оплата труда осуществляется в соответствии со ст. 154 ТК РФ
	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со ст. 149 ТК РФ

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть

ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

6.4. Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

6.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

## **VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

7.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

доплаты и надбавки от оклада (ставки):

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителю учреждения, его заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения. Критерии и показатели деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления – Попечительским Советом и профсоюзной организацией учреждения;

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего

профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», – надбавка 15 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений);

Размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений.

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

7.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

7.5. Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителя учреждения по итогам работы утверждаются администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом показателей оценки эффективности и результативности деятельности работников.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

Экономия фонда оплаты труда остается в полном распоряжении образовательного учреждения и используется для оказания материальной помощи в особо тяжелых жизненных ситуациях.

## **VIII. Иные выплаты**

8.1. Работникам МБДОУ "Детский сад №11 «Колобок» могут производиться другие выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности, при наличии средств и в пределах фонда оплаты труда по следующим обстоятельствам:

к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием и т.д.;

на лечение и восстановление здоровья;

в связи с выходом на пенсию;

в связи с потерей близких родственников;

в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника).

8.3. Многодетным, малообеспеченным семьям, на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, в связи с тяжелым материальным положением или другими чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов) и т.п.) размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств.

8.4. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 1 сентября 2016 г., однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее - единовременное денежное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данном учреждении в течение трех лет с учетом периода, отработанного до получения единовременного денежного пособия.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан вернуть часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5-7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения."

8.5. Работникам МБДОУ «Детский сад №11 «Колобок» могут производиться иные выплаты, предусмотренными локальными актами и коллективными договорами.

8.6. Выплаты, предусмотренные настоящей главой Положения, устанавливаются руководителю МБДОУ «Детский сад №11 «Колобок» по согласованию с администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики, без издания дополнительного распоряжения, остальным работникам - приказом руководителя МБУ "ЦФБО".

8.7. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику дополнительных выплат является его заявление на имя руководителя МБДОУ «Детский сад №11 «Колобок» с приложением подтверждающих документов, а в случае смерти работника - заявление одного из членов семьи.

## **IX. Гарантии по оплате труда**

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Работодатель производит индексацию заработной платы с целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права для.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 11 «Колобок»  
города Новочебоксарска Чувашской  
Республики


### **П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**должностей работников, относимых к основному персоналу,  
для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного  
оклада руководителя муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колобок»  
города Новочебоксарска Чувашской Республики**

Воспитатель  
Старший воспитатель  
Педагог-психолог  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед (логопед)  
Музыкальный руководитель  
Инструктор по физической культуре

Приложение № 9  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Детский сад №11  
«Колобок»

 /Степанова Г.Г.  
(подпись, Ф.И.О.)

Протокол №14 от «01» октября 2020г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 11  
«Колобок»

 /Доронина Ю.Н.  
(подпись, Ф.И.О.)

Приказ №197 от «01» октября 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об условиях и порядке надбавок и выплат компенсирующего характера в  
МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок»

**1. Общие положения.**

1.1 Надбавки, доплаты и другие выплаты устанавливаются в целях Реализации ст. 4 Закона Чувашской Республики № 26 от 18.10.2004 года «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений».

1.2 Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад» № 11 «Колобок» города Новочебоксарска Чувашской Республики самостоятельно определяет размеры доплат и надбавок, которые утверждаются приказом заведующего.

**2. УСЛОВИЯ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ.**

Условия для начисления доплаты	Персонал	Размер доплаты
1. За работу у горячих плит, электрожарочных шкафов	Повара	10%
2. За использование в работе дезинфицирующих растворов.	Младшие воспитатели, кухонные рабочие	10%
3. За работу в праздничный день.	Сторожа	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
4. За работу в ночное время.	Сторожа	35%
5. За использование в работе стиральных моющих и дезинфицирующих средств.	Машинисты по стирке	10%
6. Награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации».		15% к окладу



Приложение № 10  
к Коллективному договору

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №11 «Колобок»

СГ /Степанова Г.Г.  
(подпись, Ф.И.О.)

Протокол №14 от «01» октября 2020г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок»

Ю.Н. Доронина  
(подпись, Ф.И.О.)

Приказ №197 от «01» октября 2020 г.



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Управляющего совета МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок»

А.А. Каримова  
« 29 » 09 20 20 г.

Протокол № 6

**ПРИНЯТО**

на собрании трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок»

« 29 » 09 20 20 г.  
Протокол № 4

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок» (далее Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Распределение стимулирующих выплат производится из средств стимулирующей части фонда оплаты труда, сформированной дошкольным образовательным учреждением.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и стимулирующей части фонда оплаты труда прочих (непедагогических) работников.

1.4. Условия и критерии стимулирования устанавливаются различно для педагогических и прочих (непедагогических) работников.

## 1. Условия и критерии стимулирования

### Воспитатель

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оценка
1	<b>Динамика результатов работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 4 балла)</b>			
1,1	Посещаемость: Ранний возраст: 60-70% -1 балл, 70-75% - 1,5 балла, более 75% - 2 балла. Дошкольные группы: 65-75% -1 балл, 75-80% - 1,5 балла, более 80% - 2 балла.	2		
1,2	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы - 1 балл	1		
1,3	Выполнение требований СанПиН, инструкции по охране жизни и здоровья детей - 1 балл	1		
2	<b>Качество образовательного процесса (максимальное количество баллов по критерию – 5 балла)</b>			
2,1	Создание элементов образовательной инфраструктуры ДОУ: оформление группы, участков (фотоотчет) при наличии положительной динамики - 1 балл	1		
2,2	Работа с детьми из социально неблагополучных семей и детьми группы риска– 1 балл	1		
2,3	Персональное участие в подготовке воспитанников в конкурсах, соревнованиях на муниципальном, республиканском уровне. Участие – 0,5 балла, Лауреат – 1 балл (Копии грамот, свидетельств, сертификатов.	1		
2,4	Дополнительные образовательные услуги – 1 баллов, Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе (наличие программы кружка, табеля посещаемости)– 1 балл	2		
3	<b>Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 6 балла)</b>			
3,1	Представление передового педагогического опыта на: уровне ДОУ – 1 балл, муниципальном уровне – 1 балла, республиканском, всероссийском уровне – 1 балла	3		
3,2	Популяризация собственного педагогического опыта проведение открытого занятия, мастер-класса и т.д	1		
3,3	Публикаций материалов педагога в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях	1		
3,2	Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах, методическом объединении.(сертификат)-0,5 балла	0,5		
3,4	Наличие плана самообразования и его выполнение (тема, что сделано) – 0,5 баллов.	0,5		
4	<b>Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов (максимальное количество баллов по критерию – 8 балла)</b>			
4,1	Участие педагога в профессиональных конкурсах: на уровне ДОУ: участник - 0,5 балл, победитель – 1 балл, на муниципальном, республиканском, российском уровне: , участие – 1 балл, победитель - 2,5 балла - в СМИ – 0,5 балла	4		
4,2	Разработка дидактических игр, картотек и методических пособий в соответствии с современными требованиями (презентация на педсовете, семинаре, дата, наименование – 2 балла).	2		
4,3	Работа в творческих группах.	1		
4,4	Участие педагога в составе экспертной комиссии на уровне ДОУ, муниципальном, республиканском.	1		
4	<b>Инновационная деятельность (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)</b>			
4,1	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности на уровне ДОУ– 0,5 балл, муниципальном уровне – 1 балл	1,5		

4,2	Результативность проектной деятельности в режиме функционирования	1		
4,3	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	1		
5	<b>Работа воспитателя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 балла)</b>			
5,1	Участие педагога в спортивных мероприятиях города (внерабочее время, дата мероприятия). 0,5 балла - в иных мероприятиях города: воспитанники – 0,5 балла, родители – 0,5 балла, педагог - 1 балл (внерабочее время, дата, мероприятие).	2,5		
5,2	Участие педагога в утренниках (в другой группе вне рабочее время, дата): Персонаж – 1 балл, Дублирование – 1 балла	2		
5,3	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (акции, дни открытых дверей и т.д.).- 1 балл	1		
5	<b>Взаимодействие с семьями воспитанников (максимальное количество баллов по критерию –4 балла)</b>			
5,1	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) – 1 балл	1		
5,2	Использование нетрадиционных форм работы с родителями (дата мероприятия, фотоотчет)	2		
5,3	Отсутствие задолженности по родительской оплате	1		
	<b>Обеспечение информационной открытости ДОО (максимальное количество баллов по критерию –3 балла)</b>			
1	Создание и поддержка собственного сайта. При наличии систематического обновления – 1 балл	1		
2	Самостоятельно подготовленный материал по мероприятию (минимум один раз в неделю) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на официальном сайте ДОО – 1 балла</li> <li>• в интернет сообществе (в контакте, нистаграм) – 1 балла</li> </ul>	2		
	итого	39		

### Старший воспитатель

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оценка
1	<b>Динамика результатов работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)</b>			
1,1	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы - 1 балл	1		
1,2	Выполнение требований СанПиН, инструкции по охране жизни и здоровья детей - 1 балл	1		
2	<b>Качество образовательного процесса (максимальное количество баллов по критерию – 11 балла)</b>			
2,1	Создание элементов образовательной инфраструктуры ДОО: Оформление кабинета, зала и др. при наличии положительной динамики - 1 балл	1		
2,2	Работа с детьми из социально неблагополучных семей и детьми группы риска. – 1 балл	1		
2,3	Оказание помощи педагогам при подготовке к аттестационным испытаниям	2		
2,4	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном уровне – до 1 балл, на республиканском, российском - до 2 баллов.	3		
2,5	Подготовка призеров среди педагогов на муниципальных, региональных, межрегиональных конкурсов	2		
2,6	Организация дополнительных образовательных услуг в ДОО – 1 баллов, кружковая работа – 1 балл (наименование кружка, дата, тема).	2		
3	<b>Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 6 балла)</b>			
3,1	Представление передового педагогического опыта на: уровне ДОО	3		

	– 1 балл, муниципальном уровне – 1 балла, республиканском, всероссийском уровне – 1 балла			
3,2	Популяризация собственного педагогического опыта проведение открытого занятия, мастер-класса и т.д	1		
3,3	Публикаций материалов педагога в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях	1		
3,4	Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах, методическом объединении.(сертификат)-0,5 балла	0,5		
3,5	Наличие плана самообразования и его выполнение (тема, что сделано) – 0,5 баллов.	0,5		
4	<b>Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов (максимальное количество баллов по критерию – 8 балла)</b>			
4,1	Участие педагога в профессиональных конкурсах: на уровне ДОУ: участник - 0,5 балл, победитель – 1 балл, на муниципальном, республиканском, российском уровне: участие – 1 балл, победитель - 2,5 балла - в СМИ – 0,5 балла	4		
4,2	Разработка дидактических игр, пособий в соответствии с современными требованиями, изготовление атрибутов (презентация на педсовете, семинаре, дата, наименование – 2 балла).	2		
4,3	Организация и руководство работой творческих групп педагогов ДОУ	1		
4,4	Участие в работе профессионально-творческих, экспертных групп, комиссий и жюри на уровне ДОУ, муниципальном, республиканском уровне	1		
5	<b>Инновационная деятельность (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)</b>			
5,1	Организация экспериментальной, инновационной, деятельности педагогических работников: - на уровне ДОУ – 0,5 баллов, - на муниципальном уровне – 1 балл.	1,5		
5,2	Результативность проектной деятельности в режиме функционирования	1		
5,3	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	1		
6	<b>Работа старшего воспитателя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 балла)</b>			
6,1	Участие педагога в спортивных мероприятиях города (внерабочее время, дата мероприятие). 0,5 балла - в иных мероприятиях города: воспитанники – 0,5 балла, родители – 0,5 балла, педагог - 1 балл (внерабочее время, дата, мероприятие).	2,5		
6,2	Участие педагога в утренниках Персонаж – 1 балл, Дублирование – 1 балла	2		
6,3	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (акции, дни открытых дверей и т.д.)- 1 балл	1		
7	<b>Взаимодействие с семьями воспитанников(максимальное количество баллов по критерию –3 балла)</b>			
5,1	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) – 1 балл	1		
5,2	Использование нетрадиционных форм работы с родителями (дата мероприятия, фотоотчет)	2		
8	<b>Обеспечение информационной открытости ДОУ (максимальное количество баллов по критерию –5 балла)</b>			
8,1	Создание и поддержка собственного сайта – 1 балл	1		
8,2	Ведение сайта, его своевременное обновление	2		
	Ведение сообщества ДОУ в соц. сетях	1		
	итого	44		

**Музыкальный руководитель**

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оценка
1	<b>Динамика результатов работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)</b>			
1,1	Посещаемость 65-75% -1 балл, 75-80% - 1,5 балла, более 80% - 2 балла.	2		
1,2	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы - 1 балл	1		
1,3	Выполнение требований СанПиН, инструкции по охране жизни и здоровья детей - 1 балл	1		
2	<b>Качество образовательного процесса (максимальное количество баллов по критерию – 5 балла)</b>			
2,1	Создание элементов образовательной инфраструктуры ДОУ: Оформление кабинета, зала и др. при наличии положительной динамики - 1 балл	1		
2,2	Работа с детьми из социально неблагополучных семей и детьми группы риска. – 1 балл	1		
2,4	Персональное участие в подготовке воспитанников в конкурсах, соревнованиях на муниципальном, республиканском уровне. Участие – 0,5 балла, Лауреат – 1 балл	1		
2,5	Дополнительные образовательные услуги – 1 баллов, Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе (наличие программы кружка, табеля посещаемости) – 1 балл	2		
3	<b>Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 6 балла)</b>			
3,1	Представление передового педагогического опыта на: уровне ДОУ – 1 балл, муниципальном уровне – 1 балла, республиканском, всероссийском уровне – 1 балла	3		
3,2	Популяризация собственного педагогического опыта проведение открытого занятия, мастер-класса и т.д	1		
3,3	Публикаций материалов педагога в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях	1		
3,4	Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах, методическом объединении.(сертификат)-0,5 балла	0,5		
3,5	Наличие плана самообразования и его выполнение (тема, что сделано) – 0,5 баллов.	0,5		
4	<b>Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов (максимальное количество баллов по критерию – 8 балла)</b>			
4,1	Участие педагога в профессиональных конкурсах: на уровне ДОУ: участник - 0,5 балл, победитель – 1 балл, на муниципальном, республиканском, российском уровне: участие – 1 балл, победитель - 2,5 балла - в СМИ – 0,5 балла	4		
4,2	Разработка дидактических игр, пособий в соответствии с современными требованиями, изготовление атрибутов (презентация на педсовете, семинаре, дата, наименование – 2 балла).	2		
4,3	Работа в творческих группах.	1		
4,4	Участие педагога в составе экспертной комиссии на уровне ДОУ, муниципальном, республиканском	1		
5	<b>Инновационная деятельность (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)</b>			
5,1	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности на уровне ДОУ– 0,5 балл, муниципальном уровне – 1 балл	1,5		
5,2	Результативность проектной деятельности в режиме функционирования	1		
5,3	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	1		
6	<b>Работа воспитателя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 балла)</b>			
6,1	Участие педагога в спортивных мероприятиях города (внерабочее время, дата мероприятия). 0,5 балла - в иных мероприятиях города: воспитанники – 0,5 балла, родители – 0,5 балла, педагог - 1 балл (внерабочее время, дата, мероприятие).	2,5		
6,2	Участие педагога в утренниках Персонаж – 1 балл, Дублирование –	2		

	1 балла			
6,3	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (акции, дни открытых дверей и т.д.).- 1 балл	1		
5	<b>Взаимодействие с семьями воспитанников(максимальное количество баллов по критерию –3 балла)</b>			
5,1	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) – 1 балл	1		
5,2	Использование нетрадиционных форм работы с родителями (дата мероприятия, фотоотчет)	2		
	<b>Обеспечение информационной открытости ДООУ (максимальное количество баллов по критерию –3 балла)</b>			
1	Создание и поддержка собственного сайта При наличии систематического обновления – 1 балл	1		
2	Самостоятельно подготовленный материал по мероприятия (минимум один раз в неделю) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на официальном сайте ДООУ – 1 балла</li> <li>• в интернет сообществе (в контакте, нистаграм) – 1 балла</li> </ul>	2		
	итого	38		

### Инструктор по физической культуре

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оценка
1	<b>Динамика результатов работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)</b>			
1,1	Посещаемость 65-75% -1 балл, 75-80% - 1,5 балла, более 80% - 2 балла.	2		
1,2	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы - 1 балл	1		
1,3	Выполнение требований СанПиН, инструкции по охране жизни и здоровья детей - 1 балл	1		
2	<b>Качество образовательного процесса (максимальное количество баллов по критерию – 5 балла)</b>			
2,1	Создание элементов образовательной инфраструктуры ДООУ: Оформление кабинета, зала и др. при наличии положительной динамики - 1 балл	1		
2,2	Работа с детьми из социально неблагополучных семей и детьми группы риска. – 1 балл	1		
2,4	Персональное участие в подготовке воспитанников в конкурсах, соревнований на муниципальном, республиканском уровне. Участие – 0,5 балла, Лауреат – 1 балл	1		
2,5	Дополнительные образовательные услуги – 1 баллов, Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе (наличие программы кружка, табеля посещаемости)– 1 балл	2		
3	<b>Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 6 балла)</b>			
3,1	Представление передового педагогического опыта на: уровне ДООУ – 1 балл, муниципальном уровне – 1 балла, республиканском, всероссийском уровне – 1 балла	3		
3,2	Популяризация собственного педагогического опыта проведение открытого занятия, мастер-класса и т.д	1		
3,3	Публикаций материалов педагога в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях	1		
3,4	Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах, методическом объединении.(сертификат)-0,5 балла	0,5		
3,5	Наличие плана самообразования и его выполнение (тема, что сделано) – 0,5 баллов.	0,5		
4	<b>Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов (максимальное количество баллов по критерию – 8 балла)</b>			
4,1	Участие педагога в профессиональных конкурсах: на уровне ДООУ: участник - 0,5 балл, победитель – 1 балл, на муниципальном,			

	республиканском, российском уровне: участие – 1 балл, победитель - 2,5 балла - в СМИ – 0,5 балла	4		
4,2	Разработка дидактических игр, пособий в соответствии с современными требованиями, изготовление атрибутов (презентация на педсовете, семинаре, дата, наименование – 2 балла).	2		
4,3	Работа в творческих группах.	1		
4,4	Участие педагога в составе экспертной комиссии на уровне ДООУ, муниципальном, республиканском	1		
5	<b>Инновационная деятельность (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)</b>			
5,1	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности на уровне ДООУ– 0,5 балл, муниципальном уровне – 1 балл	1,5		
5,2	Результативность проектной деятельности в режиме функционирования	1		
5,3	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	1		
6	<b>Работа воспитателя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 балла)</b>			
6,1	Участие педагога в спортивных мероприятиях города (внерабочее время, дата мероприятия). 0,5 балла - в иных мероприятиях города: воспитанники – 0,5 балла, родители – 0,5 балла, педагог - 1 балл (внерабочее время, дата, мероприятие).	2,5		
6,2	Участие педагога в утренниках Персонаж – 1 балл, Дублирование – 1 балла	2		
6,3	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (акции, дни открытых дверей и т.д.)- 1 балл	1		
5	<b>Взаимодействие с семьями воспитанников(максимальное количество баллов по критерию –3 балла)</b>			
5,1	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) – 1 балл	1		
5,2	Использование нетрадиционных форм работы с родителями (дата мероприятия, фотоотчет)	2		
	<b>Обеспечение информационной открытости ДООУ (максимальное количество баллов по критерию –3 балла)</b>			
1	Создание и поддержка собственного сайта При наличии систематического обновления – 1 балл	1		
2	Самостоятельно подготовленный материал по мероприятия (минимум один раз в неделю) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на официальном сайте ДООУ – 1 балла</li> <li>• в интернет сообществе (в контакте, нистаграм) – 1 балла</li> </ul>	2		
	итого	38		

### Педагог-психолог

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оценка
1	<b>Динамика результатов работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)</b>			
1,1	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы - 1 балл	1		
1,2	Посещаемость 65-75% -1 балл, 75-80% - 1,5 балла, более 80% - 2 балла.	2		
1,3	Выполнение требований СанПиН, инструкции по охране жизни и здоровья детей - 1 балл	1		
2	<b>Качество образовательного процесса (максимальное количество баллов по критерию – 5 балла)</b>			
2,1	Создание элементов образовательной инфраструктуры ДООУ: Оформление кабинета, зала и др. при наличии положительной динамики - 1 балл	1		
2,2	Работа с детьми из социально неблагополучных семей и детьми группы риска. (Психолого-педагогическое сопровождение детей	1		

	«группы риска») – 1 балл			
2,3	Персональное участие в подготовке воспитанников в конкурсах, соревнованиях на муниципальном, республиканском уровне. Участие – 0,5 балла, Лауреат – 1 балл	1		
2,3	Дополнительные образовательные услуги – 1 баллов, Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе (наличие программы кружка, табеля посещаемости) – 1 балл	2		
3	<b>Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 6 балла)</b>			
3,1	Представление передового педагогического опыта на: уровне ДОУ – 1 балл, муниципальном уровне – 1 балла, республиканском, всероссийском уровне – 1 балла	3		
3,2	Популяризация собственного педагогического опыта проведение открытого занятия, мастер-класса и т.д	1		
3,3	Публикаций материалов педагога в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях	1		
3,4	Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах, методическом объединении.(сертификат)-0,5 балла	0,5		
3,5	Наличие плана самообразования и его выполнение (тема, что сделано) – 0,5 баллов.	0,5		
4	<b>Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов (максимальное количество баллов по критерию – 8 балла)</b>			
4,1	Участие педагога в профессиональных конкурсах: на уровне ДОУ: участник - 0,5 балл, победитель – 1 балл, на муниципальном, республиканском, российском уровне: участие – 1 балл, победитель - 2,5 балла - в СМИ – 0,5 балла	4		
4,2	Разработка дидактических игр, пособий в соответствии с современными требованиями, изготовление атрибутов (презентация на педсовете, семинаре, дата, наименование – 2 балла).	2		
4,3	Работа в творческих группах.	1		
4,4	Участие педагога в составе экспертной комиссии на уровне ДОУ, муниципальном, республиканском	1		
5	<b>Инновационная деятельность (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)</b>			
5,1	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности на уровне ДОУ– 0,5 балл, муниципальном уровне – 1 балл	1,5		
5,2	Результативность проектной деятельности в режиме функционирования	1		
5,3	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	1		
6	<b>Работа воспитателя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 балла)</b>			
6,1	Участие педагога в спортивных мероприятиях города (внерабочее время, дата мероприятие). 0,5 балла - в иных мероприятиях города: воспитанники – 0,5 балла, родители – 0,5 балла, педагог - 1 балл (внерабочее время, дата, мероприятие).	2,5		
6,2	Участие педагога в утренниках Персонаж – 1 балл, Дублирование – 1 балла	2		
6,3	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (акции, дни открытых дверей и т.д.).- 1 балл	1		
5	<b>Взаимодействие с семьями воспитанников(максимальное количество баллов по критерию –2 балла)</b>			
5,1	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) – 1 балл	1		
5,2	Оказание консультативной помощи детям и родителям окружающего социума	1		
	<b>Обеспечение информационной открытости ДОУ (максимальное количество баллов по критерию –3 балла)</b>			
1	Создание и поддержка собственного сайта – При наличии систематического обновления 1 балл	1		



2	Самостоятельно подготовленный материал по мероприятия (минимум один раз в неделю) <ul style="list-style-type: none"> <li>на официальном сайте ДООУ – 1 балла</li> <li>в интернет сообществе (в контакте, нистаграм) – 1 балла</li> </ul>	2		
	итога	38		

### Учитель-логопед

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оценка
1	<b>Динамика результатов работы по укреплению и сохранению здоровья воспитанников (максимальное количество баллов по критерию – 2 балла)</b>			
1,1	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы - 1 балл	1		
1,2	Посещаемость 65-75% -1 балл, 75-80% - 1,5 балла, более 80% - 2 балла.	2		
1,3	Выполнение требований СанПиН, инструкции по охране жизни и здоровья детей - 1 балл	1		
2	<b>Качество образовательного процесса (максимальное количество баллов по критерию – 5 балла)</b>			
2,1	Создание элементов образовательной инфраструктуры ДООУ: Оформление кабинета, зала и др. при наличии положительной динамики - 1 балл	1		
2,2	Работа с детьми из социально неблагополучных семей и детьми группы риска. (Психолого-педагогическое сопровождение детей «группы риска») – 1 балл	1		
2,3	Персональное участие в подготовке воспитанников в конкурсах, соревнованиях на муниципальном, республиканском уровне. Участие – 0,5 балла, Лауреат – 1 балл	1		
2,3	Дополнительные образовательные услуги – 1 баллов, Ведение бесплатных кружков по интересам в своей группе (наличие программы кружка, табеля посещаемости) – 1 балл	2		
3	<b>Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (максимальное количество баллов по критерию – 6 балла)</b>			
3,1	Представление передового педагогического опыта на: уровне ДООУ – 1 балл, муниципальном уровне – 1 балла, республиканском, всероссийском уровне – 1 балла	3		
3,2	Популяризация собственного педагогического опыта проведение открытого занятия, мастер-класса и т.д	1		
3,3	Публикаций материалов педагога в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях	1		
3,4	Участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах, методическом объединении.(сертификат)-0,5 балла	0,5		
3,5	Наличие плана самообразования и его выполнение (тема, что сделано) – 0,5 баллов.	0,5		
4	<b>Реализация мероприятий по выявлению творчески работающих педагогов (максимальное количество баллов по критерию – 8 балла)</b>			
4,1	Участие педагога в профессиональных конкурсах: на уровне ДООУ: участник - 0,5 балл, победитель – 1 балл, на муниципальном, республиканском, российском уровне: участие – 1 балл, победитель - 2,5 балла - в СМИ – 0,5 балла	4		
4,2	Разработка дидактических игр, пособий в соответствии с современными требованиями, изготовление атрибутов (презентация на педсовете, семинаре, дата, наименование – 2 балла).	2		
4,3	Работа в творческих группах.	1		
4,4	Участие педагога в составе экспертной комиссии на уровне ДООУ, муниципальном, республиканском	1		
5	<b>Инновационная деятельность (максимальное количество баллов по критерию – 3,5 балла)</b>			
5,1	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности на уровне ДООУ– 0,5 балл, муниципальном уровне – 1 балл	1,5		

5,2	Результативность проектной деятельности в режиме функционирования	1		
5,3	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	1		
6	<b>Работа воспитателя в социуме на укрепление имиджа образовательной организации (максимальное количество баллов по критерию – 5,5 балла)</b>			
6,1	Участие педагога в спортивных мероприятиях города (внерабочее время, дата мероприятия). 0,5 балла - в иных мероприятиях города: воспитанники – 0,5 балла, родители – 0,5 балла, педагог - 1 балл (внерабочее время, дата, мероприятие).	2,5		
6,2	Участие педагога в утренниках Персонаж – 1 балл, Дублирование – 1 балла	2		
6,3	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (акции, дни открытых дверей и т.д.).- 1 балл	1		
5	<b>Взаимодействие с семьями воспитанников(максимальное количество баллов по критерию –2 балла)</b>			
5,1	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) – 1 балл	1		
5,2	Оказание консультативной помощи детям и родителям окружающего социума	1		
	<b>Обеспечение информационной открытости ДОО (максимальное количество баллов по критерию –3 балла)</b>			
1	Создание и поддержка собственного сайта – При наличии систематического обновления 1 балл	1		
2	Самостоятельно подготовленный материал по мероприятия (минимум один раз в неделю) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на официальном сайте ДОО – 1 балла</li> <li>• в интернет сообществе (в контакте, нистаграм) – 1 балла</li> </ul>	2		
	итого	38		

### Младший воспитатель

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оценка
1.	Посещаемость: Ранний возраст: 60-70% -1 балл, 70-75% - 1,5 балла, более 75% - 2 балла. Дошкольные группы: 65-75% -1 балл, 75-80% - 1,5 балла, более 80% - 2 балла	2		
2.	Выполнение требований СанПиН, санитарное состояние веранды на групповом участке: - 2 балл	2		
3.	Соблюдение установленных норм выдачи питания.	1		
4.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	0,5		
5.	Участие в общественной жизни ДОО, города (дата, мероприятие).	1		
6.	Соблюдение правил пожарной безопасности, инструкций по ТБ и ОТ	1		
7.	Отсутствие случаев травматизма во время организации воспитательно-образовательного процесса. Лишение баллов по всем показателям, если травматизм зафиксирован.	1		
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	1		
	Всего баллов	10		

### Шеф – повар

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оценка
1	Качество приготовления блюд, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (работников, родителей и дошкольников): - полное отсутствие жалоб;	1 0		

	- имеются жалобы			
2	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи, соблюдение установленных норм закладки продуктов, норм выхода и времени закладки: - полное отсутствие; - имеются замечания	1 0		
3	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока: - замечаний нет; - имеются замечания	1 0		
4	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания - замечаний нет; - имеются замечания	1 0		
5	Отсутствие недостатков и излишков выданных продуктов и готовой пищи по результатам инвентаризации и проверок администрацией ДОУ и другими проверяющими органами: - без замечаний; - имеются замечания	1		
6	Отсутствие предписаний надзорных органов (по обязанностям шеф-повара) за данный период: - отсутствие замечаний; - есть замечания	2 0		
7	Отсутствие замечаний на несоблюдение инструкций по О.Т, правил пожарной безопасности, на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования.	1 0		
8	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ, города и Республики	1		
.	итого	8		

### Повар

№	Наименование показателей	Макси-мум баллов	Само-оценка	Эксп. оцен-ка
1	Качество приготовления пищи, качество готовых блюд, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (работников, родителей): - отсутствие обоснованных жалоб; - имеются жалобы	1 0,0		
2	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи, соблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода: - полное отсутствие замечаний; - имеются замечания -	1 0		
3	Отсутствие нарушений, предписаний со стороны надзорных органов на работу повара: - полное отсутствие; - имеются нарушения	2,0 0,0		
4	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока: - замечаний нет; - имеются замечания	1,0 0,0		
5	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания - замечаний нет; - имеются замечания	1 0		
6	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок на пищеблоке: - не имеется; - имеется	1,0 0,0		
7	Отсутствие замечаний на несоблюдение инструкций по О.Т, правил пожарной безопасности. на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования.	1		

8	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ, города и Республики	1		
.	итого	8		

### Кухонный рабочий

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оцен-ка
1.	Санитарное состояние помещения пищеблока.	1		
2.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования.	1		
3.	Соблюдение условий содержания кухонной посуды.	1		
4.	Соблюдение правил работы с моющими и дезинфицирующими средствами.	1		
5.	Участие в общественной жизни ДОУ, города (дата, мероприятие).	0,5		
6.	Соблюдение правил пожарной безопасности. Инструкций по ТБ и ОТ	0,5		
7.	Отсутствие травматизма. Лишение баллов по всем показателям, если травматизм зафиксирован.	1		
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	1		
9	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ, города и Республики	1		
	Всего баллов	8		

### Кладовщик

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оцен-ка
1.	Санитарное состояние помещения кладовой.	2		
2.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.	1		
3.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации продуктов питания.	1		
4.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению.	1		
5.	Соблюдение правил пожарной безопасности. Инструкций по ТБ и ОТ	1		
6.	Отсутствие травматизма. Лишение баллов по всем показателям, если травматизм зафиксирован.	0,5		
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	0,5		
8	Участие в общественной жизни ДОУ, города (дата, мероприятие).	1		
	Всего баллов	8		

### Машинист по стирке белья

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оцен-ка
1.	Санитарное состояние помещения прачечной.	2		
2.	Соблюдение графика смены белья: - соблюдается;	1		

	- не соблюдается			
3.	Соблюдение правил эксплуатации оборудования.	1		
4.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению документации по их движению.	1		
5.	Участие в общественной жизни ДОУ, города (дата, мероприятие).	1		
6.	Соблюдение правил пожарной безопасности. Инструкций по ТБ и ОТ	1		
7.	Отсутствие травматизма. Лишение баллов по всем показателям, если травматизм зафиксирован.	0,5		
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	0,5		
	Всего баллов	8		

### Кастелянша

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оцен-ка
1.	Санитарное состояние помещения кастелянской.	2		
2.	Соблюдение условий хранения мягкого инвентаря.	1		
3.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.	1		
4.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению документации по их движению.	1		
5.	Участие в общественной жизни ДОУ, города (дата, мероприятие).	1		
6.	Соблюдение правил пожарной безопасности. Инструкций по ТБ и ОТ	1		
7.	Отсутствие травматизма. Лишение баллов по всем показателям, если травматизм зафиксирован.	0,5		
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	0,5		
	Всего баллов	8		

### Дворник

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оцен-ка
1.	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию территории	2		
2.	Отсутствие травматизма. Лишение баллов по всем показателям, если травматизм зафиксирован.	1		
3.	Соблюдение правил пожарной безопасности. Инструкций по ТБ и ОТ	1		
	Всего баллов	3		

### Сторож

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оцен-ка
1.	Сохранность материальных ценностей ДОУ (на территории дошкольного учреждения и в помещении)	2		
2.	Отсутствие травматизма. Лишение баллов по всем показателям,	1		

	если травматизм зафиксирован.			
3.	Соблюдение правил пожарной безопасности. Инструкций по ТБ и ОТ	1		
	Всего баллов	3		

### Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оцен-ка
1.	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	2		
2.	Отсутствие травматизма. Лишение баллов по всем показателям, если травматизм зафиксирован.	1		
3.	Соблюдение правил пожарной безопасности. Инструкций по ТБ и ОТ	1		
	Всего баллов	3		

### Делопроизводитель

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оцен-ка
1.	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой.	2		
2.	Участие в общественной жизни ДОУ, города (дата, мероприятие).	1		
3.	Отсутствие травматизма. Лишение баллов по всем показателям, если травматизм зафиксирован	1		
	Всего баллов	3		

### Завхоз

№	Наименование показателей	Максимум баллов	Само-оценка	Эксп. оцен-ка
<b>1</b>	<b>Санитарно-гигиенические условия (максимальное количество баллов по критерию – 4 балла)</b>			
1.1	Отсутствие предписаний надзорных органов (по обязанностям завхоза) за данный период: - отсутствие замечаний; - есть замечания	1		
1,2	Проведение работ по текущему и капитальному ремонту, подготовка и организация ремонтных работ согласно проектно-сметной документации: - соответствует требованиям, срокам исполнения;-1 балл - с незначительными замечаниями – 0,5 балла	1		
1,3	Подготовка ДОУ к учебному году в части ответственности работника: - без замечаний; - с замечаниями	1		
1,4	Участие в благоустройстве территории ДОУ, оформление прогулочных участков: - качественно, в системе; - 1 балла - непостоянно – 0,5 балла	1		
<b>2</b>	<b>Пожарная и антитеррористическая безопасность в организации (максимальное количество баллов по критерию – 2,0 балла)</b>			

2,1	Создание условий по безопасности ДОУ: ППБ, ОТ и ТБ, антитеррористическая защита (обеспеченность средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и обеспечение их рабочего состояния, АПС, автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации; тревожной кнопки и др.): - в полном объеме; - 1 балл - не в полном объеме – 0,5 балла	1		
2,2.	Своевременное проведение инструктажей, тренировочных занятий с работниками по эвакуации, своевременное прохождение технического обучения: - соответствует требованиям и своевременности; - 1 балл - имеются замечания – 0,5 балл	1		
<b>3</b>	<b>Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря (максимальное количество баллов по критерию – 2,0 балла)</b>			
3,1	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей (недостачи, излишки): - без замечаний – 1балл	1		
3,2.	Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности: - своевременно; - 1 балл - с незначительными замечаниями; - 0,5 балла	1		
<b>4</b>	<b>Дополнительные критерии (максимальное количество баллов по критерию – 6 баллов)</b>			
4,1	Участие в общественной и культурно-массовой работе: - на уровне ДОУ; - 1 балл - города и Республики – 2 балла	2		
4,2	Участие в разработке и реализации программы энергосбережения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.), своевременная отчетность по энергоресурсам: - в полном объеме; - 1 балл - частично; - 0,5 балла - не выполняется – 0 баллов	2		
4,3	Отсутствие травматизма у детей и сотрудников.	2		
	итога	14		

### 3. Порядок установления стимулирующих выплат работникам

3.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок» осуществляется 1 раз в 3 месяцев комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новочебоксарска Чувашской Республики с обязательным согласованием с профсоюзной организацией и попечительским советом муниципального дошкольного образовательного учреждения.

Размер стимулирующих выплат, выплачиваемых конкретному работнику дошкольного образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\begin{array}{l}
 \text{Размер стимулирующих} \\
 \text{набранных} \\
 \text{выплат работника} \\
 \text{рейтингу} \\
 \text{ДОУ (в месяц)}
 \end{array}
 =
 \begin{array}{l}
 \text{Размер стимулирующей части:} \\
 \text{(месячной) фонда оплаты труда} \\
 \text{ДОУ. Максимальное количество}
 \end{array}
 \begin{array}{l}
 \text{Количество} \\
 \text{баллов по}
 \end{array}$$

баллов, набранных по ДОУ

3.2. Сотрудники учреждения самостоятельно заполняют карту самооценки:

- воспитатели заполняют «Оценочный лист воспитателя для стимулирующих выплат»;
- специалисты заполняют «Оценочный лист инструктора по физической культуре для стимулирующих выплат», «Оценочный лист музыкального руководителя для стимулирующих выплат» и «Оценочный лист педагога-психолога для стимулирующих выплат»;
- младшие воспитатели заполняют «Оценочный лист младшего воспитателя, помощника воспитателя для стимулирующих выплат»;
- старший воспитатель заполняет «Оценочный лист старшего воспитателя для стимулирующих выплат».

3.3 В комиссии предоставляется аналитическая информация о показателях деятельности работников на основании утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников дошкольного образовательного учреждения согласно разделу 2 настоящего Положения, являющихся основанием для их стимулирования.

Работники дошкольного образовательного учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии заведующий МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок» издает приказ о стимулировании.

3.4. Стимулирующие выплаты уменьшаются в случае, если за истекшее время работник дошкольного образовательного учреждения находился на больничном или имеет дисциплинарное взыскание (до 50% при получении замечания; до 100% при получении выговора) и жалобы со стороны родителей (до 100%). При снятии взыскания выплата стимулирующих надбавок может быть возобновлена в соответствии с п. п. 3.1. и 3.2. настоящего Положения.

3.5 Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения зависят от объема финансовых средств доведенных учредителем до образовательного учреждения.

3.6 Стоимости балла определяется путем деления имеющихся средств стимулирующего фонда (в данном отчетном периоде) на общую сумму баллов по каждой категории персонала (воспитатели, специалисты, младшие воспитатели) и утверждается приказом заведующего.

3.7. Внесение изменений в критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников Учреждения, а так же их суммовое выражение утверждаются приказом заведующего Учреждением ежемесячно.

#### **4. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения.**

4.1. Состав комиссии избирается из членов коллектива сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.




4.2. Комиссия состоит из 5 человек: председатель профсоюзного комитета, члены коллектива.


## **5. Функциональные обязанности и регламент работы членов комиссии.**

- 5.1. Председатель комиссии по учреждению:
- руководит ее деятельностью;
  - проводит заседания комиссии;
  - распределяет обязанности между членами комиссии;
- 5.2. члены комиссии по учреждению:
- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников;
  - принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты для административного персонала и рабочего персонала;
  - обеспечивают объективность и прозрачность принимаемых решений;
  - осуществляют анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев;
  - принимают решение о лишении работника стимулирующих выплат.
- 5.3. На основании всех материалов комиссия по учреждению подсчитывает количество баллов.
- 5.4. Комиссия оформляет протокол, который подписывается председателем и членами комиссии.
- 5.5. Итоговое решение о размерах стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего.

Приложение № 11\_

к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Детский сад №11 «Колобок»  
 /Степанова Г.Г.  
(подпись, Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок»  
 /Доронина Ю.Н.  
(подпись, Ф.И.О.)

Протокол № 14  
от «01» 10 2020 г.

Приказ № 194  
от «01» 10 2020 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Колобок»

### 1. Общая часть

1.1. Настоящее положение разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №11 «Колобок» города Новочебоксарска Чувашской Республики (далее – Учреждение) в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», согласно Устава Учреждения, Коллективного договора Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, Положения «Об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №11 «Колобок» и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников с целью усиления социально-экономической защиты работников Учреждения, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

1.4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией Учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

1.5. Премирование осуществляется при условии экономии фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием коллектива Учреждения.

1.7. Срок Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

### 2. Виды премий

2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.

2.2. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников Учреждения:

2.2.1. по итогам работы за месяц, за год;

2.2.2. в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

2.2.3. за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.3. Основными условиями премирования являются:

- творческий подход к выполнению функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

- активное участие в общественной жизни учреждения;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- плановая работа по укреплению здоровья воспитанников;

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

2.3.1. педагогическим работникам – за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в разработку, и реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Учреждения, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение воспитательно-образовательного процесса, активное участие в общественной жизни учреждения и города; высокую результативность педагогического процесса; участие и победы в профессиональных конкурсах; подготовка воспитанников к участию в интеллектуальных, творческих и спортивных конкурсах; наличие достижений воспитанников в интеллектуальных, творческих и спортивных конкурсах; планомерную работу по повышению имиджа детского сада;

2.3.2. учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – за высокую организацию обеспечения санитарного состояния помещений, высокий уровень обслуживания воспитанников, высокую организацию сохранности материальных ценностей, активное участие в общественной жизни Учреждения и города;

2.3.3. административно-хозяйственному персоналу – за большой объем работ, привлечение дополнительных источников финансирования деятельности Учреждения, организацию заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию проектов и за экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок, подготовку квартальной и годовой бухгалтерской отчетности и сдачу балансов.

2.4. При определении размера и вида поощрения учитываются следующие показатели:

- проявление творчества, инициативы;

- хорошие показатели в организации работы по оздоровлению воспитанников;

- выполнение особо важной для Учреждения работы;

- активное участие в методических или общественных мероприятиях;

- руководство методическими объединениями (городскими, кустовыми);

- подготовка призеров международных, российских, республиканских, городских, научно-практических конференций и иных интеллектуальных и творческих конкурсов;

- подготовка призеров из числа воспитанников в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в городе, районе, республике, стране);

- победа или получение призовых мест работниками учреждения в различных конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в городе, республике, стране);

- бережное отношение к имуществу Учреждения.

2.5. При установлении размера премии по показателю «снижение заболеваемости» учитываются следующие показатели.

2.5.1. Для воспитателей и младших воспитателей, работающих на группах:

- общее количество дней, пропущенных по болезни воспитанниками группы, не превышает 15 дней (количество случаев заболеваемости не более - 3);

- повторные больничные с интервалом в 1-2 дня не засчитываются, считаются одним случаем заболеваемости и относятся на счет халатного отношения со стороны работников медицинского учреждения, выписавших, недолеченного работника;

- не учитываются пропуски воспитанников в связи с хроническими заболеваниями, заболеваниями гриппом во время эпидемии, пропуски по причине инфекционных болезней, переносимых воздушно-капельным путем (ветряная оспа, краснуха, скарлатина и др.), полученных не по вине работников Учреждения;

- не учитываются справки о болезни воспитанника во время нахождения на домашнем режиме, в отпуске.

2.5.2. Для всех остальных категорий работников:

- если наблюдается общее снижение заболеваемости воспитанников дошкольных групп, (по случаям и детодням), по сравнению с предыдущим месяцем (годом).

2.6. При установлении размера процента премии по показателю «выполнение плана по детодням» учитываются следующие показатели.

2.6.1. Для воспитателей и младших воспитателей:

- средней группы – при соблюдении нормативной посещаемости воспитанников на 85%;

- старшей и подготовительной к школе групп – при соблюдении нормативной посещаемости воспитанников на 90% - среднемесячная посещаемость.

### **3. Размер премий**

3.1. Премирование работников Учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Учреждения.

3.2. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника заведующим Учреждения и не лимитируется.

3.4. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

3.5. Выплаты премиального характера устанавливаются в абсолютном значении.

### **4. Порядок премирования**

4.1. Премирование работников производится на основании приказа заведующего учреждением.

4.2. Премирование работников Учреждения проводится по итогам работы за месяц, за год в целом при условии экономии фонда оплаты труда.

4.3. Премии начисляются работникам по результатам работы, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.4. Работникам, проработавшим неполный год, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений премия не устанавливается или уменьшается ее размер. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа заведующего учреждением с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

4.6. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

4.7. Премии к юбилеям работы в учреждении, ко дню рождения, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

4.8. Выплата премий не производится в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения производственных и технологических инструкций, Положений, требований по охране труда и технике безопасности;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами Учреждения;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений администрации Учреждения;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упушения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4.9. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

4.10. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующий Учреждением, он же согласовывает его с профсоюзным комитетом Учреждения.

## **5. Заключительные Положения.**

5.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.

Приложение № 12  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
МБДОУ «Детский сад №11 «Колобок»  
Степанова Г.Г.  
(подпись, Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад №11 «Колобок»  
Доронина Ю.Н.  
(подпись, Ф.И.О.)

Протокол № 14  
от «01» 10 20 20 г.

Приказ № 137  
от «01» 10 20 20 г.



**Положение об оплате труда  
педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной  
категории за выполнение педагогической работы по должности с другим  
наименованием, по которой не установлена квалификационная  
категория, а также в других случаях**

Осуществлять оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность":

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

<p>при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях: Должность, по которой установлена квалификационная категория</p>	<p>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</p>
<p>1</p>	<p>2</p>
<p>Учитель; преподаватель</p>	<p>Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы</p>

	по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Основание: Республиканское отраслевое соглашение по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чувашской Республики на период с 01 сентября 2013 г. по 31 августа 2016 № 180 от 01.09.2013

Подшито и провумеровано  
29. Складності девідь листів  
Замісником *Мед* Дорешня Ю.Н.  
2020 г.

