

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ-ЮГРА

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Улыбка» п. Малиновский»

628251 Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, Тюменская область,
Советский район, ул. Центральная, д.23 А;
Тел. 8(34675)3-97-75,
email: ds-ulibka@sovnrhmao.ru

От работодателя:

Заведующий МАДОУ д/с «Улыбка»


С.И.Ширманова
« 18 » сентября 2024 г

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ д/с «Улыбка»


И.В.Боксбергер
« 18 » сентября 2024 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ №4
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024-2027 год**



Коллективный договор, соглашение зарегистрировано	
з	<u>УТР и И</u>
администрации Советского района	
" <u>21</u> "	<u>10</u> <u>2024</u> г.
Регистрационный № <u>8/2024-4</u>	
Подпись лица, осуществившего регистрацию	
<u>Дашаева С.Г.</u>	

п. Малиновский

Дополнительное соглашение №4
к Коллективному договору
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Улыбка» п.Малиновский» на 2024-2027 год

п. Малиновский

18 октября 2024 г.

МАДОУ д/с «Улыбка» в лице заведующего Ширмановой Светланы Ивановны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники МАДОУ д/с «Улыбка» в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Боксбергер Ирины Викторовны, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

В соответствии с постановлением администрации Советского района от 26.08.2024 г. № 1410/НПА «О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 20.05.2024 г. № 784/НПА», постановлением администрации Советского района от 03.10.2024 г. № 1588/НПА «О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 20.05.2024 г. № 784/НПА, в целях повышения эффективности деятельности работников образовательной организации, внести следующие изменения в коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п.Малиновский» на 2024-2027 год:

1. Внести в Приложение 3 к Коллективному договору муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п.Малиновский» на 2024-2027 год следующие изменения:
 - 1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п.Малиновский» изложить в новой редакции (Приложение).
 2. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями.
 3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора муниципального автономного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п.Малиновский» на 2024-2027 год и вступает в силу с 01.09.2024 года.

Подписи сторон

Представитель работодателя
Заведующий МАДОУ д/с «Улыбка»


С.И.Ширманова



Представитель работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ д/с «Улыбка»


И.В.Боксбергер



Приложение
к дополнительному соглашению № 4
к Коллективному договору
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Улыбка» п.Малиновский»
на 2024-2027 год

Приложение 3
к Коллективному договору
на 2024-2027 г.г.

Положение об оплате труда
работников Муниципального автономного образовательного учреждения
«Детский сад «Улыбка» п. Малиновский» (далее Положение)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п.Малиновский» (далее – организация).
- 1.2. Настоящее Положение определяет:
 - 1) основные условия оплаты труда работников организации;
 - 2) порядок и условия осуществления компенсационных выплат работникам организации;
 - 3) порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам организации, критерии их установления;
 - 4) другие вопросы оплаты труда;
 - 5) порядок формирования фонда оплаты труда организации.
- 1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливает размер должностных окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.
- 1.4. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.5. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами и Законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами Советского района, настоящим Положением.
- 1.6. Заработная плата работников организации состоит из:
 - 1) оклада (должностного оклада);
 - 2) компенсационных выплат;
 - 3) стимулирующих выплат;
 - 4) иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.
- 1.7. Размер заработной платы работника организации, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может

быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

1.8. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент; архивариус; дежурный (по залу, кабинету, общежитию и др.); делопроизводитель; инспектор по учету; калькулятор; кассир; комендант; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка	15 799
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16 537
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист; художник	16 094

2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий канцелярией; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	16 832
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	17 718
2.4.	4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	18 604
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража	19 490
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по качеству; инженер по защите информации; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; переводчик; профконсультант; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; технолог; экономист; эксперт; юрисконсульт; специалист по маркетингу	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20 523
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный	начальник инструментального отдела; начальник	21 409

	уровень	исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (по производственного отдела); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	
4.2.	2 квалификационный уровень	главный (аналитик; диспетчер, механик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик);	22 443
4.3.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23 624

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	15 503

2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	16 242
2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	17 127
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель (реализующий программы СПО); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	21 409
4.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения среднего профессионального образования	22 443

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным

группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127
2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	18 013

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	специалист по охране труда 1	18 604
2.	специалист по закупкам 2	17 718
3.	специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению	17 718

	персонала 3	
4.	специалист административно-хозяйственной деятельности 4	17 718
5.	специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности 5	17 718

2.6. Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

1 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

2 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

3 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

4 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 № 49н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности»;

5 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 № 374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)».

2.7. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

1) за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.8. Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

2.9. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

3) выплаты 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;

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее Закон автономного округа № 76-оз).

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

3.6. Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

3.7. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года №26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	в размере 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152	по желанию работника сверхурочная работа вместо

		Трудового кодекса Российской Федерации, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты	повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	в размере 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.1.1.	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.1.2.	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.2	за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию
6.3.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.4.	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп),	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	созданных в образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья		
6.5.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 20% оклада (должностного оклада)	по факту нагрузки
6.7.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 30% оклада (должностного оклада)	по факту нагрузки
6.8.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа № 76-оз
8.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	50%	

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.13. Районный коэффициент за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих выплат, указанных в строках 2.1 – 2.3 раздела 2 таблицы 6 раздела 4 настоящего Положения.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организаций, устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категория работников, условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1. Регулярные выплаты				
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0% - 10% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 5%)	Служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
		0% - 30% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 10%)	специалистам (за исключением педагогических работников), за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0% - 10% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 5%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений (за исключением заведующего производством (шеф-повара)), педагогическим работникам (за исключением педагогических работников дошкольных образовательных организаций), в соответствии с показателями эффективности деятельности (Приложение 1 к положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п. Малиновский)	Ежемесячно, с даты приема на работу
		0% - 25% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 10%)	Педагогические работники дошкольных образовательных организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности (Приложение 2 к положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад	

			«Улыбка» п. Малиновский»)	
		0% - 35% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 10%)	Заведующему производством (шеф-повару)	
1.3.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам,	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, на период действия квалификационной категории	Ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам, на период действия квалификационной категории	
2. Разовые выплаты				
2.1.	За государственные награды, награды Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	Единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.2.	За особые достижения при выполнении услуг (работ)	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом	все категории работников, по факту получения результата, состоящих в списке на дату издания приказа, за фактически отработанное время, в соответствии с перечнем достижений (Приложение 3 к положению об оплате труда	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности: за январь-июнь-в

		организации	работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п. Малиновский»)	октябре; за июль-ноябрь – в ноябре; за декабрь – в декабре.
2.3.	За обеспечение индивидуального подхода к обучающимся при реализации образовательных программ	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	педагогическим работникам дошкольной образовательной организации, по основной занимаемой должности, состоящих в списке на дату издания приказа, за фактически отработанное время	Единоновременно, по приказу руководителя

4.3. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- 1) высокую результативность работы;
- 2) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть уменьшен в следующих случаях:

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	Единичный случай – 10% Повторный случай – 20%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	Единичный случай – 10% Повторный случай – 20%
3	Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, представление не достоверной информации	Единичный случай – 10% Повторный случай – 20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	Единичный случай – 10% Повторный случай – 20%

4.5. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

4.6. Выплата устанавливается на срок не более года.

4.7. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

4.8. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации.

4.9. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основании оценки эффективности деятельности работников организации, осуществляемой в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности работников (далее показатели эффективности) согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

- 4.10. В качестве показателей оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).
- 4.11. Индикатор представлен в исчислимом формате (в процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.
- 4.12. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.
- 4.13. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.
- 4.14. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.
- 4.15. Установление размера регулярной выплаты устанавливается ежегодно, не позднее 01 февраля за период с 01 января по 31 декабря предыдущего года, за исключением случаев, указанных в пункте 4.21 настоящего Положения. Выплаты с 01.09.2024 работникам организации устанавливаются за период с 01.01.2024 по 31.08.2024.
- 4.16. Оценивание эффективности деятельности работников организации осуществляется Комиссией по установлению регулярных стимулирующих выплат работникам образовательной организации (далее Комиссия), порядок работы и состав которой утверждаются приказом руководителя ДОУ.
- 4.17. Оценивание эффективности деятельности работников организации осуществляется посредством суммирования процентов по показателям эффективности.
- 4.18. Максимальное количество процентов по показателям эффективности составляет: 10% от должностного оклада - заместителям руководителя, главному бухгалтеру, служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период, 25 % от должностного оклада - педагогическим работникам, 30% от должностного оклада - специалистам (за исключением педагогических работников) за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.
- 4.19. В случае если сотрудник организации не согласен с результатами оценивания эффективности деятельности работников организации, он вправе в течение 7 (семи) календарных дней со дня ознакомления с результатами оценивания эффективности деятельности работников организации направить письменное заявление в Комиссию о пересмотре процентов по показателям эффективности, определенных Комиссией, с приложением подтверждающих документов.
- 4.20. По результатам оценивания эффективности деятельности работников организации, Комиссия составляет протокол.
- 4.21. Вновь принятому сотруднику по должности заместителя руководителя, главному бухгалтеру, служащим, рабочим регулярная выплата устанавливается приказом руководителя в размере 5% от должностного оклада на срок 3 (три) месяца со дня заключения трудового договора; по должности педагогического работника регулярная выплата устанавливается приказом работодателя в размере 10% от должностного оклада на срок 3 (три) месяца со дня заключения трудового договора; по должности специалистам (за исключением педагогических работников) 10% должностного оклада на срок 3 (три) месяца со дня заключения трудового договора.
- 4.22. По истечении срока, установленного в пункте 4.21 настоящего Положения, выплата сотруднику организации устанавливается в порядке, установленном пунктом 1.15. настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей организации приведены в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел.	40 000
		от 401 чел. до 800 чел.	50 000
		от 801 чел. до 1200 чел.	55 000
		1201 чел. и выше	65 000

5.4. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.5. Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации приведены в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел.	28000
		от 401 чел. до 800 чел.	35000
		от 801 чел. до 1200 чел.	38500
		1201 чел. и выше	45500

5.6. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными постановлением администрации Советского района.

5.7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета

заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

5.8. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в дошкольных образовательных организациях - кратный 2.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в дошкольных образовательных организациях - кратный 2.

5.10. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.12. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

6.2. К иным выплатам относятся:

- 1) единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) выплата молодым специалистам;
- 4) доплата за ученую степень кандидата (доктора) наук;
- 5) выплата на обеспечение книгоиздательской продукции;
- 6) персональная доплата к окладу (должностному окладу).

6.3. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6.4. Единовременное премирование осуществляется в едином размере в отношении всех категорий работников 3 (три) раза в календарном году.

6.5. Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.6. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.7. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6.8. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с настоящим Положением.

6.9. Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

6.10. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6.11. Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

6.12. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 окладов (должностных окладов) исходя из фактического объема нагрузки, но не более чем на ставку заработной платы, с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска утверждается локальным нормативным актом организации, согласованным с Управлением образования администрации Советского района.

6.13. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

6.14. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- 1) работнику, принятому на работу по совместительству;
- 2) работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.15. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 №489 – ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющих трудовой стаж, полученный в период обучения по основным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

6.16. Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.17. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.18. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень в размере:

- 1) доктор наук – 2500 рублей;
- 2) кандидат наук – 1600 рублей;

6.19. Основанием для доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

6.20. Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.21. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

6.22. Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.23. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

6.24. Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.08.2024г., и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 1.3, 1.4 таблицы 6 раздела 4 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пп. 3, 4 п. 6.2 настоящего раздела и компенсационных выплат, указанных в строке 6 таблицы 5 раздела 3 настоящего Положения, при условии сохранения объема работы.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

1) размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным организациям из бюджета автономного округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

2) объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

7.2. Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.3. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы), предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4. Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с п. 1.7 раздела 1 настоящего Положения.

7.5. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

7.6. Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере 40%.

7.7. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом Управления образования администрации Советского района.

Приложение 1
к положению об оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка»
п. Малиновский»

Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

КРИТЕРИИ	ПОКАЗАТЕЛИ			
Социальная, экономическая эффективность	1. Динамика удовлетворенности родителей по различным направлениям (за учебный год)			
	Менее 21-50%	Более 50% Либо стабильно 99-100%	Выставляется максимально возможный %	
	1%	2%		
	Подтверждающие документы(Анализ работы МАДОУ за учебный год)			
	2. Доля привлеченных средств (в натуральном либо финансовом выражении) за учебный год			
	Менее 20%	21-50%	Более 50%	Выставляется максимально возможный %
	1%	2%	3%	
	Подтверждающие документы(Договора безвозмездной передачи)			
	3. Информационная открытость управленческой деятельности			
	Систематическое размещение информации на официальном сайте образовательной организации (не реже 1 раза в месяц)	Систематическое размещение информации на официальном сайте образовательной организации (не реже 1 раза в месяц), а также систематическое ведение собственного блога (сайта).	Систематическое размещение информации на официальном сайте ОО (не реже 1 раза в месяц), а также заместитель является редактором либо членом жюри в электронном периодическом издании (не менее двух)	Выставляется максимально возможный %
	1%	2%	3%	
	Подтверждающие документы(Скриншоты, свидетельства либо сертификаты о публикации (членстве в составе жюри, редакции)			
4. Динамика удовлетворенности педагогов трудом и членством в трудовом коллективе (за учебный год)				
Менее 21-50%	Более 50%, Либо стабильно 99-100%	Выставляется максимально возможный %		
1%	2%			
Подтверждающие документы(Анализ анкетирования педагогов)				
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные проценты по всем показателям) Максимальное количество 10%				

« _____ » 20 ____ г.

/_____/

(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Привлечение средств за счет оказания платных услуг (за исключением организации питания). Положительная динамика в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года.	Да – 2% Нет – 0%	
2.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств субсидий.	Выполнение – 2% Невыполнение – 0%	
3.	Контроль за подготовкой документации по выплате компенсации.	Наличие – 2% Отсутствие – 0%	
4.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности.	Отсутствие – 2% Наличие – 0%	
5.	Предложения по улучшению финансово-хозяйственной деятельности ДОУ, подготовка экономических расчетов.	Наличие – 2% Отсутствие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 10%			

« _____ » 20 ____ г.

/_____
/подпись/

/_____
(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности бухгалтера МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Привлечение средств за счет оказания платных услуг (за исключением организации питания). Положительная динамика в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года.	Да – 6% Нет – 0%	
2.	Отсутствие ошибок в первичных документах.	Отсутствие – 4% Наличие – 0%	
3.	Своевременная подготовка документации по выплате компенсации.	Своевременно – 3% Не своевременно – 0%	
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний от родителей (законных представителей) воспитанников по начислению родительской платы.	Отсутствие – 3% Наличие – 0%	
4.	Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности.	Отсутствие – 5% Наличие – 0%	
5.	Своевременная актуализация данных учета основных средств, материальных ценностей.	Своевременно – 5% Не своевременно – 0%	
6.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.).	Участие – 4% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 30%			

« _____ » 20 ____ г.

/подпись/

(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности специалиста административно-хозяйственной деятельности МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Привлечение средств за счет оказания платных услуг (за исключением организации питания). Положительная динамика в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года.	Да – 6% Нет – 0%	
2.	Организация и качественное проведение ремонтных работ в учреждении.	Выполнение – 6% Невыполнение – 0%	
3.	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний родителей (законных представителей) воспитанников по уборке территории.	Наличие – 6% Отсутствие – 0%	
4.	Привлечение внебюджетных, спонсорских средств, добровольных пожертвований и развитие материально-технической базы учреждения.	Наличие – 7% Отсутствие – 0%	
5.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.).	Участие – 5% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 30%			

« _____ » 20 ____ г.

/_____
/подпись/

/_____
(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности специалиста по охране труда МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, без нарушения сроков.	Своевременно – 6% Не своевременно – 0%	
2.	Эффективная работа по обеспечению комплексной безопасности и охраны труда в учреждении.	Эффективная работа – 6% Не эффективная – 0%	
3.	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, учредителя, администрации МАДОУ д/с «Улыбка».	Отсутствие – 5% Наличие – 0%	
4.	Подготовка конкурсных материалов для участия ДОО в конкурсных мероприятиях в области охраны труда	Наличие – 5% Отсутствие – 0%	
5.	Участие в планировании и реализации мероприятий по улучшению условий труда в ДОО	Участие – 5% Не участие – 0%	
6.	Участие в мероприятиях по благоустройству учреждения (субботники, уборка и благоустройство территории, посадка цветов и т.п.), в общественной жизни учреждения.	Участие – 3% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 30%			

« _____ » 20 ____ г.

/_____
/подпись/

/_____
(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности экономиста МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, без нарушения сроков.	Своевременно – 6% Не своевременно – 0%	
2.	Своевременное и качественное составление документов по направлению работы.	Своевременно, качественно – 5% Не своевременно, наличие замечаний – 0%	
3.	Соблюдение расходования средств, обоснованная экономия расходов. Обеспечение целевого использования бюджетных средств субсидий.	Выполнение – 5% Невыполнение – 0%	
4.	Своевременное размещение информации на сайте учреждения (bus.gov.ru)	Своевременно – 3% Не своевременно – 0%	
5.	Предложения по улучшению финансово-хозяйственной деятельности ДООУ, подготовка экономических расчетов.	Наличие – 5% Отсутствие – 0%	
6.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции и т.д.)	Участие – 5% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 30%			

« 20 Г.

/подпись/

(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности специалиста по закупкам МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств субсидий.	Выполнение – 5% Невыполнение – 0%	
2.	Отсутствие жалоб со стороны контрагентов по исполнению договорных обязательств учреждением (своевременность платежей).	Отсутствие – 5% Наличие – 0%	
3.		Выполнение – 5% Невыполнение – 0%	
4.	Привлечение средств за счет оказания платных услуг (за исключением организации питания). Положительная динамика в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года.	Да – 6% Нет – 0%	
5.	Участие в мероприятиях по благоустройству учреждения (субботники, уборка и благоустройство территории, посадка цветов и т.п.), в общественной жизни учреждения.	Участие – 5% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 30%			

« _____ » 20 ____ г.

/_____
/подпись/

/_____
(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствии официально зафиксированных замечаний и т.п.	Своевременно - 6% Не своевременно – 0%	
2.	Качественная работа по составлению электронных баз данных (для пенсионного фонда и прочие).	Отсутствие замечаний 5% Наличие замечаний – 0%	
3.	За своевременную и качественную подготовку проектов нормативных документов (положений, приказов, протоколов, договоров, отчетов и т.д.)	Отсутствие – 5% Наличие – 0%	
4.	Своевременное и качественное предоставление месячных, квартальных, годовых отчетов.	Своевременно, качественно - 6% Не своевременно – 0%	
5.	Эффективное использование кадрового потенциала учреждения при замещении отсутствующего работника, не нарушая трудового законодательства (рациональное составление графика отпусков)	Эффективно – 5% Не эффективно – 0%	
6.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	Участие – 3% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 30%			

« _____ » 20 ____ г.

/_____
/подпись/

/_____
(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности делопроизводителя МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Качественное ведение документации согласно номенклатуры дел.	Наличие – 3% Отсутствие – 0%	
2.	Отсутствие жалоб на качество ведения документов со стороны сотрудников.	Отсутствие – 2% Наличие – 0%	
3.	Организовывает внедрение, ведение (в том числе автоматизированное) и развитие систем документации, включая электронные документы.	Да – 2% Нет – 0%	
4.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	Участие – 2% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 10%			

« _____ » 20 ____ г.

/_____
/подпись/

/_____
(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности секретаря учебной части МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Качественное ведение документации согласно номенклатуры дел.	Наличие – 2% Отсутствие – 0%	
2.	Отсутствие жалоб на качество ведения документов со стороны родителей (законных представителей), сотрудников ОО.	Отсутствие – 2% Наличие – 0%	
3.	Организовывает качественное и своевременное ведение информационной системы БАРС по ХМАО - Югре и Цифровой детский сад.	Да – 4% Нет – 0%	
4.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	Участие – 2% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 10%			

« _____ » 20 ____ г.

/подпись/

/_____/ (расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности младшего воспитателя МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	<i>Создание условий для сохранения здоровья воспитанников</i>	Да-3%	
	55 % и более воспитанников, не имеющих пропусков по болезни ежемесячно (в среднем за год)	Нет - 0%	
	Методика расчета		
	<i>Средняя численность воспитанников, не имеющих пропусков по болезни / средняя списочная численность воспитанников x 100 %</i>		
	<i>Ответственный за предоставление информации Секретарь учебной части</i>		
2.	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОУ, медицинского работника, родителей (законных представителей).	Имеются замечания -2% Не имеются-0%	
3.	Личное активное участие в детских праздниках, развлечениях, досугах ДОУ.	Участие-3% Не участие-0%	
4.	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, акции).	Участие – 2% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 10%			

« _____ » 20 ____ г.

/_____
/подпись/

/_____
(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности кладовщика МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, обеспечивающих их качество.	Эффективная – 2% Не эффективная – 0%	
2.	Отсутствие замечаний по качеству хранения продуктов питания от надзорных органов, администрации ДОУ, медицинского работника.	Отсутствие – 3% Наличие - 0%	
3.	Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации продуктов питания.	Отсутствие – 3% Наличие - 0%	
4.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	Участие – 2% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 10%			

« _____ » 20 ____ г.

/_____
/подпись/

/_____
(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности повара МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Обеспечение качественного питания по результатам контроля медицинского работника и администрации ДОУ	Да – 3% Нет – 0%	
2.	Высокая оценка бракеражной комиссии ДОУ по качеству приготовления блюд.	Да – 2% Нет – 0%	
3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, жалоб со стороны родителей (законных представителей).	Отсутствие – 3% Наличие – 0%	
4.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	Участие – 2% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 10%			

« _____ » 20 ____ г.

/_____
/подпись/

/_____
(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности кухонного рабочего МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Отсутствие обоснованных жалоб от повара, медицинского работника на работу кухонного рабочего. Отсутствие нарушений при подготовке продуктов для приготовления блюд.	Отсутствие – 3% Наличие – 0%	
2.	Санитарно-техническое состояние пищеблока, выполнение графиков уборки пищеблока, качественная обработка посуды.	Да – 2% Нет – 0%	
3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	Отсутствие – 3% Наличие – 0%	
4.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции)	Участие – 2% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям)			
Максимальное количество – 10%			

«_____» _____ 20 ____ г.

/_____
/подпись/

/_____
(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности дворника МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Отсутствие замечаний администрации ДОО по санитарно-техническому состоянию территории, отсутствие нарушений установленного графика ежедневной уборки	Отсутствие – 3% Наличие – 0%	
2.	Обеспечение безопасных условий пребывания в ДОО, отсутствие травматизма вследствие ненадлежащего содержания территории.	Отсутствие – 2% Наличие – 0%	
3.	Сохранность инвентаря, используемого при работе.	Сохранность – 2% Нарушения - 0%	
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, посетителей и родителей законных представителе) воспитанников по санитарно-техническому состоянию территории.	Отсутствие – 2% Наличие – 0%	
5.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	Участие – 1% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 10%			

« _____ » 20 ____ г.

/подпись/

/ (расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений учреждения (залов, коридоров и других мест общего пользования) по результатам производственного контроля и лабораторных исследований, сотрудников, родителей (законных представителей).	Отсутствие – 3% Наличие – 0%	
2.	Качественное ведение документации связанной по деятельности профессии.	Да – 2% Нет – 0%	
3.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, непредвиденных ситуаций (утечка воды, дополнительная вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др.)	Да – 2% Нет – 0%	
4.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	Участие – 2% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 10%			

« _____ » 20 ____ г.

/подпись/

(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности казначейши МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Отсутствие случаев нарушений в организации смены белья, спецодежды и другого мягкого инвентаря	Отсутствие – 2% Наличие – 0%	
2.	Отсутствие замечаний по результатам ревизий, инвентаризации.	Отсутствие – 2% Наличие – 0%	
3.	Пошив пособий (изделий) и т.д. для обогащения предметно-пространственной среды учреждения.	Да – 2% Нет - 0%	
4.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	Участие – 1% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 10%			

« » 20 г.

/подпись/

(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Качественная стирка белья и его утюжка	Да – 3 Нет - 2	
2.	Отсутствие замечаний по результатам ревизий, инвентаризаций, надзорных органов.	Отсутствие – 3% Наличие – 0%	
3.	Рациональное использование водо ресурсов.	Наличие – 2% Отсутствие – 0%	
4.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	Участие – 2% Не участие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 10%			

« _____ » 20 ____ г.

/подпись/

(расшифровка Ф.И.О./

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка»
п. Малиновский»

**Показатели эффективности деятельности
педагогического работника МАДОУ д/с «Улыбка»**

(Ф.И.О. педагогического работника)

КРИТЕРИИ	ПОКАЗАТЕЛИ			Выставляется максимально возможный %
Результативность педагогической деятельности Взаимодействие с социумом	1. ИКТ-компетентность			
	Систематическое использование мультимедийной техники (в представлении отчетов, опыта работы, в воспитательно-образовательной работе, работа с текстовым редактором, с электронными таблицами, электронной почтой).	Самостоятельная разработка и систематическое использование мультимедийных презентаций, игр видеороликов в воспитательно-образовательной работе.	Участие (не менее двух) интерактивных конкурсов с использованием авторских материалов для интерактивной доски. <u>Примечание:</u> Интерактивная доска используется не как для обычного проецирования изображений, а с возможностью самим детям выполнять разные интерактивные задачи.	
	1%	2%	3%	
	Подтверждающие документы			
	Анализ педагогической деятельности за учебный год	Анализ педагогической деятельности за учебный год; электронный архив с материалами	Дипломы (сертификаты, свидетельства) участия в конкурсах, материал для интерактивной доски (методическая разработка)	
	2. Самообразование			
	Участие в вебинарах, мастер-классах, семинарах, практикумах муниципального уровня	Участие в конференциях, мастер-классах, семинарах регионального, федерального, либо	Участие в формате очных и (или) с применением онлайн-технологий в конференциях,	

	(не менее двух)	международного уровня с выпуском печатного сборника(не менее двух)	мастер-классах, семинарах регионального, федерального, международного уровня.
	2%	3%	5%
	Подтверждающие документы		
	Свидетельство, информационное письмо от организаторов с резолюцией руководителя	Сертификат либо свидетельство участника, сборник материалов в печатном виде	Сертификат либо свидетельство участия очного или применение онлайн-технологий
	3. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
	55 % и более воспитанников, не имеющих пропусков по болезни ежемесячно (в среднем за год)	Не более 21 дня, пропущенного воспитанниками по болезни, в расчете на 1 ребенка	
	4%	5%	
	Методика расчета		
	Средняя численность воспитанников, не имеющих пропусков по болезни / средняя списочная численность воспитанников x 100 %	Количество дней, пропущенных воспитанниками по болезни / средняя списочная численность воспитанников	
	Ответственный за предоставление информации Секретарь учебной части		
	4. Участие в профессиональных конкурсах		
	Участие в профессиональных конкурсах в формате очных и (или) с применением онлайн– технологий муниципального уровня.	Участие в профессиональных конкурсах в формате очных и (или) с применением онлайн– технологий регионального уровня.	Участие в профессиональных конкурсах в формате очных и (или) с применением онлайн– технологий всероссийского, федерального, международного уровня.
	3%	4%	5%
	Подтверждающие документы - Дипломы (сертификаты, свидетельства) участия в конкурсах		
	Ответственный за предоставление информации Заместитель заведующего		
	5. Доля вариативных форм психолого-педагогического просвещения родителей		
Использование одной вариативной формы.	Использование двух вариативных форм.	Использование трех и более вариативных форм.	
1%	2%	3%	
Подтверждающие документы - План заседаний, протоколы, видео и т.п.			
6. Поддержание авторитета образовательной организации			
Участие в творческих и профессиональных конкурсах проводимых на базе ДОУ (не менее 2-х призовых мест)	Привлечение СМИ (газета «Первая Советская, телевидение РТР и другие) к освещению мероприятий, проводимых в ДОУ (индивидуальное участие и (или)		

Поддержание авторитета ДОУ

		соавторство)	
	2%	4%	
	Подтверждающие документы		
	Ответственный за представление информации Заместитель заведующего	Видеоматериал для телевидения, периодическое печатное издание с публикацией материала,	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям)			
Максимальное количество – 25%			

«_____» _____ 20 ____ г.

/подпись/

(расшифровка Ф.И.О./

Приложение 3
к положению об оплате труда
работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Улыбка» п.
Малиновский»

**1. Порядок и условия осуществления единовременной (разовой)
стимулирующей выплаты
за особые достижения при выполнении услуг (работ).**

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п. Малиновский» (далее - учреждение), который предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления, всем категориям работников, по факту получения результата, состоящих в списке на дату издания приказа, за фактически отработанное время.

1.2. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам учреждения выплачивается в пределах экономии средств по фонду оплаты труда и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности, формируемого согласно с показателями эффективности - Таблица 1 к настоящему Порядку.

1.3. Размер выплаты устанавливается в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере и выплачивается единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности: за январь-июнь-в октябре; за июль-ноябрь – в ноябре; за декабрь – в декабре, за фактически отработанное время.

1.4. Количество разовых стимулирующих выплат, выплачиваемых сотруднику, максимальным пределом не ограничиваются.

1.5. Разовая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) производится работнику исходя из результатов его деятельности за период указанный в п.1.3., по ходатайству заместителя заведующего ДООУ и (или) руководителей структурных подразделений.

1.6. Перечень критериев (показателей) является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

Перечень и размеры единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ).

Таблица 1

№	Показатели эффективности деятельности	Категория работников	Подтверждающие документы	Диапазон выплаты (%, рублей)	
1	2	3	4	5	
1.	За результативное очное участие в творческих конкурсах, с учетом дополнительно потраченного работниками личного времени	Все категории работников ОО (в случае нескольких призовых мест берется одно наиболее значимое)	Диплом, сертификат, протокол или реестр победителей, призеров конкурса, приказ,	Муниципальный уровень	
				1 место	2000 рублей
				2 место	1000 рублей
				3 место	500 рублей
				Региональный уровень	
				1 место	3500 рублей
				2 место	2000 рублей
				3 место	1500 рублей
				Федеральный уровень	
				1 место	4500 рублей

				2 место	3000 рублей
				3 место	2500 рублей
2.	Участие в реализации инновационной деятельности в ДОУ	Ответственные работники по приказу руководителя ОО	Приказ	Муниципальный уровень 2000 рублей Региональный уровень 3000 рублей Федеральный уровень 4000 рублей	
3.	По результатам качественной работы, высоких показателей по всем направлениям образовательного процесса, выполнение годового плана работы образовательной организации на 100%	Педагогические работники	Стабильность, повышение качества, высоких показателей по всем направлениям образовательного процесса, выполнении плана работы учреждения, при отсутствии замечаний со стороны администрации детского сада	2500 рублей	
4.	Проведение методических объединений различных уровней	Ответственные работники по приказу руководителя ОО	Приказ	На базе ОО 4000 рублей Муниципальный уровень 5000 рублей Региональный уровень 7000 рублей	
5.	Организация и участие в проведении мероприятий непредусмотренных планом работы образовательной организации	Все категории работников ОО	Приказ, диплом, сертификат	На базе ОО 1000 рублей Муниципальный уровень 2000 рублей Региональный уровень 3000 рублей	
6.	За подготовку победителей и призеров в очных детских конкурсах на муниципальном, федеральном уровне	Старший воспитатель, педагогические работники (в случае нескольких призовых мест берется одно наиболее значимое)	Диплом, сертификат, протокол или реестр победителей, призеров конкурса, приказ	Муниципальный уровень 1 место 1500 рублей 2 место 1000 рублей 3 место 500 рублей Региональный уровень 1 место 2000 рублей 2 место 1500 рублей 3 место 1000 рублей Федеральный уровень 1 место 2500 рублей 2 место 2000 рублей 3 место 1500 рублей	
7.	Качественная работа в очных экспертизах, жюри на муниципальном и региональном уровне	Заместитель заведующего, старший воспитатель, педагогические работники	Сертификат, свидетельство, приказ, благодарственное письмо	Муниципальный уровень 2500 рублей Региональный уровень 3500 рублей	
8.	За реализацию вариативных образовательных программ в летний каникулярный период, при условии выполнения муниципального задания на оказание	Ответственные работники по приказу руководителя ОО	Выполнение работ в полном объеме и отсутствия предписаний надзорных органов (по итогам	0- 20 % от оклада (должностного оклада)	

	муниципальных услуг		каникулярного периода)	
9.	Эффективная реализация программы развития	Ответственные работники по приказу руководителя ОО	Приказ, по итогам учебного года	0-20% от оклада (должностного оклада)
10.	За инновационную деятельность по реализации муниципальных проектов в системе дошкольного образования Советского района		По итогам учебного года с приложением протокола Экспертного совета по сопровождению инновационной деятельности в системе образования Советского района	0-20% от оклада (должностного оклада)
11.	Высокий уровень организации мониторинга системы оценки качества образования в ОО, мониторинга ВСКО.	Ответственные работники по приказу руководителя ОО	По итогам учебного года	0-20% от оклада (должностного оклада)
12.	Представление имиджа образовательной организации	Все категории работников ОО (в случае нескольких призовых мест берется одно наиболее значимое)	Диплом, сертификат, протокол или реестр победителей, призеров, лауреатов конкурса, приказ	Муниципальные мероприятия
				1 место 5000 рублей
				2 место 4500 рублей
				3 место 4000 рублей
				Лауреат 3500 рублей
				Региональные мероприятия
				1 место 7000 рублей
				2 место 6500 рублей
				3 место 6000 рублей
				Лауреат 5500 рублей
				Федеральные мероприятия
				1 место 10000 рублей
				2 место 8500 рублей
				3 место 7000 рублей
				Лауреат 6000 рублей
13.	Эффективное выполнение муниципального задания, муниципальных закупок	Руководитель, работники структурного подразделения (бухгалтерия)	По итогам календарного года	10 000 рублей
14.	Меры мотивации для админов Госпабликов и ответственных за официальный сайт	Ответственные работники по приказу руководителя ОО	По итогам календарного года	0-30% от оклада (должностного оклада)
15.	Выполнение работником учреждения работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями	Руководители, служащие, специалисты (за исключением педагогических работников)	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде (п.3 приложение 3)	в % от оклада (должностного оклада)
16.	По итогам независимых экспертиз, проверок органов государственного контроля, правоохранительных органов, инвентаризации	Ответственные работники по приказу руководителя ОО	Положительный отзыв (без замечаний) контролирующей организации	0-50% от оклада (должностного оклада)

17.	За соблюдение культуры энергопотребления и энергоэффективности	Все категории работников ОО		в % от оклада (должностного оклада)
18.	Качественное обеспечение учебно - методической документацией, учебно-методической литературой	Заместитель заведующего, старший воспитатель, специалист по закупкам, специалист по АХД	100%-ое обеспечения методической документацией	0-10% от оклада (должностного оклада)
19.	За подготовку образовательной организации к началу нового учебного года	Все категории работников участвующих в подготовке ОО к новому учебному году	Подписание, акт, приемки ОО, без предписывающих замечаний режимного характера на дату приемки	0-100% от оклада (должностного оклада)
20.	Качественная ликвидация чрезвычайных и аварийных ситуаций своими силами	Все категории работников участвующих в ликвидации чрезвычайных и аварийных ситуаций		0-30% от оклада (должностного оклада)

Всего пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью

25 листов

Заведующий МАДОУ д/с «Улыбка»

Ширманова С.И.

«18» окт 2021 г.

