

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 54 г. Йошкар-Олы «Тёплые ладошки»

(МБДОУ «Детский сад № 54 «Тёплые ладошки»)

424008, Российская Федерация, Республика Марий Эл, городской округ «Город Йошкар-Ола»,

город Йошкар-Ола, бульвар 70-летия Победы в Великой Отечественной войне, дом 4а

телефоны: 8(8362)23-25-53, 8(8362) 23-25-52, e-mail: tepladoloshki54@yandex.ru

сайт: <http://edu.mari.ru/mouo-yoshkarola/dou54/default.aspx>

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

на период с 01.09.2024 г. по 28.02.2027 г.

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 54 г. Йошкар-Олы «Тёплые ладошки»

Подписаны сторонами

от работодателя

заведующий



И.В. Приварина

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« 02 » сентября 20 24 г.

от работников

председатель профкома



М.В. Россанова

(подпись, Ф.И.О.)



« 02 » сентября 20 24 г.

Работодатель в лице его представителя, заведующего Привариной Ирины Валентиновны, с одной стороны, и работники, в лице представителя первичной организации Общероссийского профсоюза образования, председателя профкома Россановой Марии Валерьевны, с другой стороны, (вместе именуемые «стороны») в соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение о **нижеследующем**:

1. В связи с истечением "31" августа 2024 г. срока действия Приложения № 13 Коллективного договора Стороны согласились внести изменения и ввести его в действие на период с 01.09.2024 г. по 28.02.2027 года.

2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора.



Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 54 «Тёплые ладошки»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» Республики Марий Эл от 26 сентября 2012 г. № 474-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (с изменениями и дополнениями от 28 июня 2023 г.), Территориального отраслевого Соглашения по обеспечению трудовых и социально-экономических гарантий работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» на 2024-2027 годы, иных муниципальных, региональных и федеральных нормативных правовых актов по оплате труда работников бюджетной сферы.

1. Выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий;
- доплаты за выполнение неаудиторной (дополнительной) работы.

2. Выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- выплаты за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки;
- надбавка за стаж работы;
- премии по итогам работы.

3. Социальные выплаты (материальная помощь)

Выплаты, осуществляемые работникам в соответствии с настоящим Положением, не могут ухудшать их условия оплаты труда, принятые коллективным договором. С учетом финансовых возможностей учреждения допускается увеличение размера компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренного работникам коллективным договором на срок его действия.

II. Порядок и условия установления выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера

2.1. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются как в процентах к ставке заработной платы, окладу

(должностному окладу) работника, так и в абсолютной величине (в рублях).

2.2. Условия, предельный размер и периодичность выплат определяются настоящим Положением.

2.3. Конкретный размер выплаты работнику по всем основаниям настоящего Положения устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда (далее ФОТ), предусмотренного учреждению на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда.

Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 12 %, но не ниже 4% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на период работы пропорционально времени работы в соответствующих условиях и объему учебной (педагогической) нагрузки, другой выполняемой работы.

Настоящие выплаты не могут быть снижены (отменены) работнику без выполнения документально оформленных работ по устранению вредных факторов на данном рабочем месте или проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), в результате которой в установленном порядке дано заключение о полном соответствии рабочего места оптимальным или допустимым требованиям безопасности (1-2 классы).

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда	% доплаты к ставке заработной платы, окладу, должностному окладу
1.	Повар, шеф-повар, кухонный рабочий	Тяжесть трудового процесса и микроклимат	12 %
2.	Уборщик служебных помещений	Тяжесть трудового процесса	12 %

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.

Повышенная оплата сверхурочной работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых

работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ (минимальный размер оплаты труда) пропорционально отработанному времени. Выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных и перечисленные в настоящем абзаце, осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

3.2.1. За совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ

Эта деятельность по письменному соглашению сторон ТД может выполняться работником как в основное рабочее время, так и за его пределами с определением объема дополнительной работы, трудовой функции и размера доплаты. При установлении доплаты по настоящему виду деятельности не допускается дублирование должностных обязанностей (трудовой функции) работника по занимаемой должности, за выполнение которых работнику установлен оклад (должностной оклад) по перечню работ в следующем размере:

№ п/п	Виды дополнительной работы	Размер доплаты
1.	Организация питания и ведение документации по организации питания сотрудников ДОУ	20%
2.	За исполнение работы ответственного по сетевому городу и Е-услугам	20%
3.	Исполнение функции ответственного за учет медицинских осмотров. Гигиенического обучения и вакцинации сотрудников	20%
4.	Исполнение функции технического специалиста в системе «Меркурий» и «Честный знак»	10%
5.	Погрузочно-разгрузочные работы вручную	20%

Размер и форма (в процентах или в абсолютной величине) доплаты работнику устанавливается по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не ниже размера положенного основному работнику за тот же объем работы.

Настоящие доплаты устанавливаются в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине на учебный год либо на период выполнения дополнительной работы, не входящей в прямые должностные обязанности работника по занимаемой должности, предусмотренные квалификационной характеристикой, по перечню работ в следующем размере:

3.2.2. За отдельные виды работ уборщику служебных помещений:

- уборка санузлов - в размере 10 % оклада работника за каждый санузел.

- мытье панелей, дверей, окон, уборку комнат с мебелью – в размере 40 % от установленной оплаты труда за фактически убираемую площадь.

3.2.3. За работу в ночное время (за каждый час работы):

В ночное время (в период с 22.00 до 6.00) - в размере 50 % часовой ставки, рассчитанной из оклада (ставки) работника.

3.2.4. За замену в случае неявки сменяющего работника.

Оплата устанавливается как за сверхурочную работу: за первые два часа - в полуторном размере, а последующие часы – в двойном размере стоимости часа из расчета ставки, оклада заменяющего работника.

В последующие дни оплата работы за замену отсутствующего работника

производится по письменному соглашению сторон трудового договора. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае оплата времени замены осуществляется в одинарном размере.

3.2.5. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Оплата устанавливается за фактически отработанное время исходя из ставки заработной платы, оклада, должностного оклада заменяющего работника в процентах или в абсолютной величине по соглашению сторон ТД.

3.2.6. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных и перечисленные в настоящем абзаце Положения, осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

3.3. Доплаты за осуществление неаудиторной (дополнительной) работы. Настоящие доплаты устанавливаются в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине на учебный год либо на период выполнения дополнительной работы, не входящей в прямые должностные обязанности работника по занимаемой должности, предусмотренные квалификационной характеристикой, по перечню работ в следующем размере:

№ п/п	Виды неаудиторной (дополнительной) работы	% доплат к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу)
1.	Выполнение работы, в том числе:	
1.1.	уполномоченного по охране труда;	10%
1.2.	общественного инспектора по охране прав детства;	5%
1.3.	представителя работников по регулированию трудовых отношений	20%
1.4.	ведение архива	10%
1.5.	ведение воинского учета	5%
1.6.	председателя ПШк (консилиума);	10 %
1.7.	секретаря педсовета и аттестационной комиссии;	10 %
1.8.	специалиста по кадрам;	20 %
1.9.	председателя комиссии по установлению компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам;	10 %
1.10.	Наставника молодого специалиста, начинающего педагога	10 % за каждого
1.11.	За исполнение работы технического специалиста: ответственного за работу по оформлению и ведению сайта и страницы в ВК	20 %
2.	Работа в системе «Навигатор»	5%
3.	Работа на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок	70%
4.	Работа в группах раннего возраста	10%.

Повышенная оплата сверхурочной работы, работы с вредными и иными особыми условиями труда, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, за выполнение неаудиторной деятельности, работы, не входящей в круг основных обязанностей работника не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ (минимальный размер оплаты труда) пропорционально отработанному времени. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим соглашением.

IV. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии)

При наличии в Учреждении стимулирующей части и экономии базовой части фонда оплаты труда работнику осуществляются выплаты стимулирующего характера (надбавки и премии).

К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за наличие государственных и ведомственных наград (почётных званий (наград) и знаков отличия) в сфере образования;
- надбавка за стаж работы;
- премия по итогам работы;

Стимулирующие выплаты, обозначенные в пункте IV настоящего Положения, не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения с учётом мнения ВОППО как в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере (в рублях), за личный вклад работника в достижения коллективных результатов труда по итогам проведённого (выполненного) конкретного мероприятия (дела).

Надбавки

4.1. За интенсивность труда

Настоящая выплата устанавливается работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени большой объём работы, направленной на применение в практике современных технологий, обобщение и распространение опыта.

Выплата устанавливается на учебный год и (или) на период выполнения большого объема работы, выплачивается ежемесячно в следующем размере:

- педагогическому персоналу:

от 9000 рублей до 15000 рублей- педагогические работники с высшей квалификационной категорией;

от 8000 рублей до 15000 рублей – педагогические работники с первой квалификационной категорией;

от 7000 рублей до 15000 рублей–педагогические работники без квалификационной категории;

- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:

от 1000 рублей до 10000 рублей- шеф-повар, повар, кухонный рабочий, младший воспитатель на группах раннего возраста.

4.2. За качество работы

4.2.1. За наличие почетного звания, знака отличия, иной награды

Надбавка устанавливается на учебный год работнику, которому присвоено почетное звание, знак отличия, другая награда в сфере образования и науки в следующем размере:

- **Заслуженный работник образования Республики Марий Эл** - 1 000 рублей.

- **нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»**, - 500 рублей.

- **Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации** – 500 рублей.

Работнику, имеющему другие знаки отличия, почетные звания, награды Российской Федерации и Республики Марий Эл, помимо оговоренных пунктом 4.2.2 настоящего Положения, может быть установлена надбавка при условии соответствия звания, знака отличия, награды профилю основной деятельности учреждения или работника. В этом случае надбавка устанавливается на основании заявления работника, предоставления документа о награде, ходатайства ВОППО.

При наличии двух и более почетных званий, знаков отличия, наград надбавка устанавливается по максимальному значению награды.

4.3. За стаж работы

4.3.1. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается:

- **педагогическим работникам** - за стаж педагогической работы с начала трудовой деятельности;

- **учебно-вспомогательному и прочему персоналу** (кроме руководителя и заместителей руководителя) – за стаж работы в образовательных учреждениях.

- Надбавка является ежемесячной и устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника на учебный год в следующем размере:

- за стаж от 1 года до 5 лет – 5 %
- за стаж от 5 до 10 лет – 10 %;
- за стаж от 10 до 15 лет – 15 %
- за стаж от 15 до 20 лет – 20 %
- за стаж от 20 лет и выше – 25 %

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также иная работа, определенная приложением № 1 к Положению, утвержденному решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V.

Право решать вопрос о соответствии стажа работы педагога или иного работника для установления выплат по пункту 4.3.1. настоящего положения (педагогический стаж, стаж работы в образовательном учреждении) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом) на основании трудовых книжек либо иных документов, подтверждающих трудовую деятельность работника.

4.3.2. Надбавка молодому специалисту

Надбавка устанавливается в размере **60%** к ставке заработной платы (должностному окладу) педагогического работника на срок первых трёх лет работы с момента окончания образовательного учреждения высшего образования или среднего профессионального образования.

Условия установления (продления) надбавки:

- работник является основным работником и с ним заключён трудовой договор по педагогической специальности;
- работник имеет статус «молодой специалист», то есть впервые окончил образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении;
- трудовой стаж работника на педагогической должности суммарно не превышает 3 лет;
- исходя из динамики профессионального роста, в целях создания дополнительных условий для подготовки и проведения аттестации на соответствие первой квалификационной категории, работнику может быть продлён срок настоящей надбавки, но не более чем на 2 года;
- на работника, в период получения надбавки по пункту 4.3.2., не распространяются условия пункта 4.3.1. настоящего Положения.
- в срок до 3 лет, дающий право молодому специалисту иметь повышенную оплату труда, не включается время пребывания на военной службе по призыву в рядах Вооруженных Сил России, в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также не учитывается переход в другую образовательную организацию, распространенную на территории Марий Эл. В этих случаях производится суммарный расчет времени до и после указанных периодов, который утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения ВОПППО.

4.3.3. Работникам, допущенным к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, по дополнительным общеобразовательным программам (*студентов двух последних курсов образовательных организаций*) до окончания образовательной организации устанавливается надбавка в размере **50%** от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

- на работника, в период получения надбавки по пункту 4.3.2., не распространяются условия пункта 4.3.1. настоящего Положения.

Надбавка, обозначенная в пунктах 4.3.2.- 4.3.3. не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата надбавки осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени».

4.4. Надбавки, указанные в пунктах 4.1- 4.3. выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени, учебной (педагогической) нагрузке, но не более чем за ставку заработной платы, оклада, (должностного оклада).

Премии

4.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ

Настоящая премия является единовременной и производится по итогам выполнения задания одним или группой работников по устранению аварийных ситуаций, срочных ремонтных работ, мероприятий по подготовке к новому учебному году, а также других работ по обеспечению бесперебойного функционирования учреждения, в том числе по заданию учредителя. Размер премии устанавливается от 50 до 300% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

Стимулирующие выплаты, обозначенные в пункте 4.2 настоящего Положения не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Стимулирующие выплаты осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника

4.6. Премия за высокие результаты работы

Премия за высокие результаты работы. Настоящая премия является единовременной и производится за высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета (имиджа) учреждения по итогам значимых для учреждения (отрасли, города) мероприятий: смотр, конкурс, олимпиада, спартакиада, выставка и др. мероприятий. Любые виды премий не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата премий осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника

Премия работнику устанавливается как в процентном отношении от 10% до 200 % к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном значении в размере до двух ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) в зависимости от личного вклада в коллективный труд. Коэффициент участия каждого работника определяется Комиссией по установлению компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам, созданной с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, которая оценивает эффективность труда работников.

4.7. Премии по итогам работы.

Премии устанавливаются по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год) и (или) учебного периода (год), максимальным размером не ограничивается.

Размер премии работнику определяется по балльной системе путем умножения стоимости одного балла на суммарное количество набранных работником баллов. Стоимость одного балла определяется делением суммы стимулирующего фонда (фонда премирования) на сумму баллов всех работников.

Для принятия решения об установлении работникам выплаты премии руководитель учитывает мнение профкома в порядке, определенном ст. 372 ТК РФ, и заключение Комиссии по установлению компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам в соответствии с настоящими показателями и критериями:

Показатели и критерии эффективности работы		
Воспитатель		
Уровень организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ и мероприятий по укреплению здоровья воспитанников - 25		
1	Строгое соблюдение режима дня	0-5
2	Построение развивающей предметно-пространственной среды: создание и обогащение Центров активности, изготовление методических пособий и учебно-дидактического материала, атрибутов к игровой деятельности и т.д. Работа на огороде, в цветнике, участие в ремонтных работах в летний период.	0-5
3	Использование в работе современных образовательных технологий (разработка и реализация проектной деятельности, использование ЭСО и ИКТ-технологий и др.)	0-10
4	Проведение разнообразных здоровьесберегающих мероприятий с детьми и положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (показатель свыше 75% в предыдущем месяце)	0-5
Уровень совершенствования профессионального мастерства - 12		
5	Транслирование педагогического опыта. Проведение открытых занятий, семинаров, мастер-классов, выступлений на конференциях и публикаций на уровне: ДОУ - 2, город (КМО) - 3, республика - 4, Россия - 5, международный уровень - 6	0-6
6	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства и (или) воспитанников в творческих конкурсах на уровне ДОУ-2, город - 3, республика - 4, Россия - 5, международный-6	0-6
Организация взаимодействия с родителями - 13		

7	Регулярность обновления наглядного материала для родителей	0-3
8	Использование разнообразных нетрадиционных форм работы с родителями	0-5
9	Отсутствие задолженности по родительской плате	0-5
Уровень исполнительской дисциплины - 20		
10	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, своевременное выполнение заданий руководителя	0-10
11	Качественное ведение документации (календарные планы, табель посещаемости, утренний фильтр и т. д.)	0-10
Взаимодействие в коллективе - 5		
12	За общественную работу в интересах коллектива	0-5
Иное - 25		
13	Участие в инновационном проекте федерального уровня	0-15
14	За высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета и имиджа ДОУ	0-10
	ИТОГО	100
Старший воспитатель		
Уровень организации методической работы - 40		
1	Своевременность и эффективность контроля воспитательно-образовательного процесса.	0-25
2	Участие в инновационной и научно методической деятельности, разработка проектов, методик, мероприятий и др.	0-5
3	Организация и подготовка педагогов к участию в конкурсах (муниципального, республиканского, всероссийского, международного уровня)	0-10
Уровень совершенствования профессионального мастерства - 10		
4	Транслирование педагогического опыта. Оказание практической помощи сотрудникам ДОУ. Подготовка материалов для публикации на сайте ДОУ, управления образования, СМИ. Выступления на мероприятиях различного уровня.	0-10
Уровень организации предметно-развивающей среды - 5		
5	Регулярность обновления информации на стендах, в уголке потребителя ДОУ. Своевременность оформления выставок, конкурсов и др. Работа на огороде, в цветнике, участие в ремонтных работах в летний период.	0-5
Уровень исполнительской дисциплины - 10		
6	Своевременное и качественное выполнение заданий руководителя, ведение документации. Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности.	0-10
Организация взаимодействия с родителями - 5		
7	Организация и проведение консультаций, мероприятий для родительской общественности.	0-5
Взаимодействие в коллективе - 5		
8	Уровень участия в общественной жизни коллектива.	0-5
Иное - 25		
9	Участие в инновационном проекте федерального уровня	0-15
10	За высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета и имиджа ДОУ	0-10
	ИТОГО	100
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог		
Уровень организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ - 10		
1	Использование в работе современных образовательных технологий (разработка и реализация проектной деятельности, использование ЭСО и ИКТ-технологий и др.)	0-10
Уровень совершенствования профессионального мастерства - 16		
2	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства и (или) воспитателей в творческих конкурсах на уровне ДОУ-2, город - 3, республика - 4, Россия - 5, международный-6. Призовое место -4.	0-10
3	Транслирование педагогического опыта. Проведение открытых занятий, семинаров, мастер-классов, выступлений на конференции и публикации на уровне: ДОУ -2, город (КМО) - 3, республика - 4, России - 5, международный уровень - 6.	0-6
Уровень организации предметно-развивающей среды - 20		
4	Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры (оформление музыкального (спортивного) зала, стендов, уголков). Актуальность содержания и своевременность обновления экспозиций, изготовление пособий, костюмов, раздаточного материала и т.д. Работа на огороде, в цветнике, участие в ремонтных работах в летний период.	0-20
Уровень исполнительской дисциплины - 10		
5	Своевременность и качество выполнения указаний руководителя. Качественное ведение документации (своевременность подготовка сценария, мероприятий годового, календарного планирования и т. д.). Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности.	0-10
Организация взаимодействия с родителями - 14		
6	Регулярность обновления наглядного материала для родителей на стенде и в родительских групповых уголках	0-4
7	Использование разнообразных нетрадиционных форм работы с родителями	0-10
Взаимодействие в коллективе - 5		
8	Участие в мероприятиях других специалистов. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, участия в общественной жизни ДОУ	0-5
Иное-25		

3	Участие в инновационном проекте федерального уровня	0-15
3	За высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета и имиджа ДОУ	0-10
	ИТОГО	100
Заместитель заведующего по АХЧ		
Уровень организационной работы в ДОУ - 50		
1	Уровень оперативности в организации текущих и плановых мероприятий и работ для бесперебойного функционирования учреждения	0-20
2	Высокий уровень контроля и своевременное обеспечение выполнения действующего законодательства, СанПинов, требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда в помещениях детского сада и территории учреждения.	0-20
3	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло и водопотребления. Соблюдение лимитов ТЭР по учреждению	0-10
Уровень исполнительской дисциплины - 20		
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности. Качественное и своевременное ведение документации, выполнение распоряжений руководителя. Работа на огороде, в цветнике, участие в ремонтных работах в летний период.	0-20
Взаимодействие в коллективе - 5		
5	Уровень делового этикета в общении с коллегами, с воспитанниками, родителями (законными представителями) воспитанников. Высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций. Участие в общественной жизни ДОУ	0-5
Иное-25		
6	За высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета и имиджа ДОУ	0-25
	ИТОГО	100
Заведующий складом		
Уровень производственной дисциплины - 45		
1	Уровень оперативности в организации текущих и плановых мероприятий и работ для бесперебойного обеспечения продуктами питания учреждения	0-10
2	Высокий уровень контроля и своевременное обеспечение выполнения действующего законодательства, СанПинов, требований норм и правил охраны труда в помещениях детского сада и территории учреждения. Работа на огороде, в цветнике, участие в ремонтных работах в летний период	0-25
3	Работа по взаимозаменяемости сотрудников на б/д, в отпусках и т.д.	0-10
Уровень исполнительской дисциплины - 20		
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности. Отсутствие замечаний по ведению документации, правил оформления меню-требования, инвентаризации товарно-материальных ценностей со стороны контролирующих организаций Качественное и своевременное ведение документации, выполнение распоряжений руководителя.	0-20
Взаимодействие в коллективе - 10		
5	Уровень делового этикета в общении с коллегами, с воспитанниками, родителями (законными представителями) воспитанников. Высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций.	0-5
6	Участие в общественной жизни ДОУ.	0-5
Иное-25		
7	За высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета и имиджа ДОУ	0-25
	ИТОГО	100
Младший воспитатель		
Уровень производственной дисциплины - 40		
1	Строгое соблюдение требований СанПинов, пожарной безопасности и электробезопасности, норм и правил по охране труда в помещениях и на территории учреждения.	0-10
2	Уровень содержания помещений, оборудования, инвентаря; качество проведения текущих и генеральных уборок. Работа на огороде, в цветнике, участие в ремонтных работах в летний период.	0-20
3	Работа по взаимозаменяемости сотрудников на б/д, в отпусках и т.д.	0-10
Уровень исполнительской дисциплины - 30		
4	Качественное ведение документации. Своевременное выполнение распоряжений руководителя.	0-10
5	Активное взаимодействие с воспитателями при организации режимных моментов, оказание помощи при подготовке к занятиям, смотрам, конкурсам, активное участие в мероприятиях по сохранению и укреплению здоровья воспитанников.	0-20
Взаимодействие в коллективе - 5		
6	Уровень делового этикета в общении с коллегами, с воспитанниками, родителями (законными представителями) воспитанников. Участие в общественной жизни ДОУ	0-5
Иное -25		
7	За высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета и имиджа ДОУ	0-25
	ИТОГО	100

Работники пищеблока

Уровень производственной дисциплины - 60

1	Высокий уровень контроля и своевременное обеспечение выполнения санитарно-гигиенических условий, требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения.	0-20
2	Обеспечение высокого уровня качества приготовления блюд	0-20
3	Ежедневное образцовое содержание рабочего места. Сохранность технологического оборудования, инвентаря; качественное и своевременное проведение текущих и генеральных уборок, ведение документации. Своевременное выполнение распоряжений руководителя. Работа на огороде, в цветнике, участие в ремонтных работах в летний период	0-20

Уровень исполнительской дисциплины - 10

4	Ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня.	0-10
---	--	------

Взаимодействие в коллективе - 5

5	Уровень делового этикета в общении с коллегами, с воспитанниками, родителями (законными представителями) воспитанников. Участие в общественной жизни ДОУ	0-5
---	---	-----

Иное -25

6	За высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета и имиджа ДОУ	0-25
	ИТОГО	100

Калькулятор

Уровень производственной дисциплины - 25

1	Своевременное обеспечение выполнения санитарно-гигиенических условий, требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда в помещениях детского сада и территории учреждения. Работа на огороде, в цветнике, участие в ремонтных работах в летний период	0-10
2	Учет и выполнение натуральных норм по питанию	0-5
3	Эффективный учет денежных средств, используемых на питание	0-10

Уровень исполнительской дисциплины - 45

4	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности.	0-20
5	Отсутствие замечаний по ведению документации, правил оформления меню-требования.	0-20
6	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло и водопотребления.	0-5

Взаимодействие в коллективе - 5

7	Уровень делового этикета в общении с коллегами, с воспитанниками, родителями (законными представителями) воспитанников. Высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций. Участие в общественной жизни ДОУ	0-5
---	--	-----

Иное -25

8	За высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета и имиджа ДОУ	0-25
	ИТОГО	100

Документовед

Уровень производственной дисциплины - 30

1	Эффективность и качество работы по ведению делопроизводства по воспитанникам	0-20
2	Работа на огороде, в цветнике, участие в ремонтных работах в летний период	0-10

Уровень исполнительской дисциплины - 35

3	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, своевременное выполнение распоряжений руководителя.	0-20
4	Выполнение функциональных обязанностей и срочных поручений.	0-10
5	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергии и водопотребления.	0-5

Взаимодействие в коллективе - 10

6	Уровень делового этикета в общении с коллегами, с воспитанниками, родителями (законными представителями) воспитанников. Высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций. Участие в общественной жизни ДОУ	0-5
7	Оказание помощи и участие в мероприятиях ДОУ/района/города/республики.	0-5

Иное -25

8	За высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета и имиджа ДОУ	0-25
	ИТОГО	100

Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, дворник, уборщик служебных помещений

Уровень производственной дисциплины - 25

1	Своевременное соблюдение санитарно-гигиенических условий, требований пожарной безопасности и электробезопасности, норм и правил по охране труда.	0-10
2	Ежедневное образцовое содержание рабочего места, либо закрепленной территории. Обеспечение сохранности оборудования, уборочного и иного инвентаря.	0-15

Уровень исполнительской дисциплины - 45

3	Оперативность и своевременность выполнения заявок, распоряжений руководства, организация текущих и плановых ремонтных работ для бесперебойного функционирования учреждения	0-20
4	Благоустройство прилегающей территории. Работа на огороде, в цветнике, участие в ремонтных работах в летний период	0-20

5	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло и водопотребления.	0-5
Взаимодействие в коллективе - 5		
6	Уровень делового этикета в общении с коллегами, с воспитанниками, родителями (законными представителями) воспитанников. Участие в общественной жизни и мероприятиях ДОУ	0-5
Итого - 25		
7	За высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета и имиджа ДОУ	0-25
	ИТОГО	100

4.8. Премии в связи с юбилеем работника

Настоящая премия выплачивается работнику в размере от 500 рублей до двух ставок при условии стажа работы в учреждении или учреждениях образования (суммарно) не менее 10 лет и наступлении события:

- женщинам – 50 лет, 55 лет, 60 лет;
- мужчинам – 50, 60 лет;

мужчинам и женщинам – каждые последующие 5 лет работы свыше возраста, установленного российским законодательством для назначения страховой пенсии по старости.

4.9. Премии в связи с профессиональным праздником

В связи с профессиональным праздником. Настоящая премия выплачивается работнику в размере от 500 до 5000 рублей к следующим праздникам: День воспитателя и всех дошкольных работников, День защитника Отечества, Международный женский день. Конкретный размер премии определяется исходя из финансовых возможностей учреждения, устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения профкома.

Премии по пунктам 4.5. – 4.9. не ограничиваются количеством выплат в год, выплачиваются работникам при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, а также экономии базовой части ФОТ учреждения.

Конкретный размер премии определяется исходя их финансовых возможностей учреждения, устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения профкома.

4.10. Премии в связи с награждением Почётными грамотами:

- Управления образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» в размере 500 руб.;
- Администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» в размере 1 000 руб.;
- Министерства образования Республики Марий – Эл в размере 1 500 руб.

4.11. Особые условия выплаты премии.

Условия депремирования или снижения размера премии. При наличии дисциплинарного взыскания в учётный период установление премии работнику работодателем не рассматривается, за исключением премии в связи с юбилеем работника.

Снижение размера премии по всем основаниям настоящего Положения может осуществляться работодателем в следующих случаях:

- нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов — от 30 до 70 % размера премии;
- несоблюдение требований по ведению документации, определённой должностной инструкцией (трудовой функцией) — от 10 до 30 % размера премии;
- низкий уровень исполнительской дисциплины — от 20 до 50 % размера премии.

4.12. Депремирование или снижение размера премии осуществляется с учётом мнения ВОППО.

4.13. Стимулирующие выплаты, обозначенные в пункте 4.2 настоящего Положения

не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Стимулирующие выплаты осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

Любые виды премий не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата премий осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

V. Социальные выплаты

5.1. По заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также за счёт средств от иной, приносящей доход деятельности, может выплачиваться материальная помощь в размере от 500 рублей до двух ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), но не более 15 000 рублей одновременно по следующим основаниям:

- болезнь работника или близкого члена семьи (муж, жена, дети, родители), повлекшая значительные материальные затраты на лечение; нанесение значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций; смерть работника (выплата осуществляется одному из членов семьи);
- смерть близких родственников (муж, жена, дети, родители).
- рождение ребенка.

5.2. Решение о необходимости и конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем учреждения с учётом мнения профкома.

VI. Заключительные положения

6.1. Выплаты, установленные работнику на учебный год (по тарификации) или на любой длительный срок свыше 2 месяцев, могут быть сняты или уменьшены в связи:

- с окончанием срока действия условий выплаты;
- с уменьшением объёма или продолжительности работы в указанных сторонами трудового договора (дополнительное соглашение к ТД) условиях;
- по письменному соглашению сторон трудового договора.

6.2. О снятии (изменении размера) выплат руководитель учреждения письменно уведомляет работника в сроки, определённые частью второй статьи 74 ТК РФ, кроме соглашения сторон ТД.

6.3. Все виды выплат, установленных работнику по настоящему Положению, снимаются (изменяются) приказом руководителя с учётом мнения профкома.

6.4. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение в течение его действия осуществляется по инициативе представителей работодателя и (или) работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Положение обсуждено и утверждено на общем собрании работников МБДОУ «Детский сад № 54 «Тёплые ладошки» (протокол № 4 от 30 августа 2024 г.)