



СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МДОБУ детский сад №93 города Сочи  
Ж.А. Бродникова  
«31» августа 2023г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МДОБУ детский сад № 93 города Сочи  
О.В.Красовская  
«31» августа 2023г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении выплат компенсационного  
и стимулирующего характера работникам  
муниципального дошкольного образовательного  
бюджетного учреждения детского сада №93  
муниципального образования городской округ  
город-курорт Сочи Краснодарского края**

Принято на общем собрании  
трудового коллектива МДОБУ  
детского сада №93 города Сочи

Протокол от «31» августа 2023г. №13к



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

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

Компенсационная выплата за расширение зон обслуживания рассчитывается в следующем порядке:

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

**1.6.** Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

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

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

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

## 1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

**1.1.** Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада №93 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее – Положение) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

**1.2.** Оплата труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада №93 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее МДОУ), занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

За работу на тяжелых (особо тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

За совмещение профессий (должностей);

За расширение зон обслуживания;

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

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

За сверхурочную работу.

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

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

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

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

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

3. Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%;

4. Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%;

5. Класс условий труда (вредный) 4.0. – 12%.

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

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

Компенсационная выплата за совмещение должностей рассчитывается в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

**2.2.1.** Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

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

**2.2.2.** Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен по одному или нескольким основаниям. Суммарный размер повышающего коэффициента – до 3,0.

**Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу по категориям персонала:**

| № п/п | Категория персонала      | Основание для установления персонального повышающего коэффициента  | Размер коэффициента |
|-------|--------------------------|--|---------------------|
| 1.    | Старший воспитатель      | Создание оптимальных условий для учебно-воспитательной работы с детьми, постоянно творческий поиск и новаторство                           | До 1,0              |
| 2.    | Заведующий хозяйством    | Сложность, напряженность и интенсивность выполняемой работы, создание оптимальных условий для функционирования учреждения                  | До 1,0              |
| 3.    | Педагогический персонал  | 1. Индивидуальная работа с воспитанниками по адаптированным программам в общеразвивающей группе  | До 0,2              |
|       |                          | 2. Работа в экспертной комиссии учреждения по оценке эффективности деятельности педагогического и прочего персонала                        | До 0,3              |
|       |                          | 3. Наставничество над молодыми педагогами  | До 0,2              |
|       |                          | 4. Организация и подготовка аттестации педагогических работников   | До 0,3              |
| 4.    | Шеф-повар                | 1. Создание безопасных условий труда на пищеблоке  | До 0,2              |
|       |                          | 2. Высокая организация работы пищеблока  | До 1,0              |
|       |                          | 3. Разработка и внедрение нового меню  | До 0,6              |
| 5.    | Повар                    | Внедрение нового меню  | До 0,5              |
| 6.    | Кладовщик                | Качественный контроль за поступающими продуктами питания   | До 0,5              |
| 7.    | Помощник воспитателя     | За непосредственное участие в учебно-воспитательном процессе   | До 0,5              |
| 8.    | Все категории работников | 1. Вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий                     | До 0,3              |
|       |                          | 2. Выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства   | До 0,3              |
|       |                          | 3. Оформление документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.  | До 0,3              |
|       |                          | 4. Работа и сбор документации по компенсационным выплатам части родительской платы за содержание ребенка в МДОУ                            | До 0,5              |
|       |                          | 5. Работа на официальном сайте учреждения  | До 0,5              |
|       |                          | 6. Работа в автоматизированной информационной системе «Сетевой Город. Образование»   | До 0,5              |
|       |                          | 7. За оформление документации по охране труда, ответственному за организацию проведения обучения нормам охраны труда среди работников МДОУ | До 0,5              |
|       |                          | 8. Оформление документации по пожарной безопасности, соблюдение норм и правил пожарной безопасности на территории и в здании МДОУ.         | До 0,5              |
|       |                          | 9. За сложность и напряженность выполняемой работы   | До 3,0              |

**2.2.3.** Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,05 – за почетное звание «Отличник...»;

0,075 – за почетное звание «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...»;

Повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание устанавливается **по одному из имеющихся оснований** пропорционально объему педагогической нагрузки.

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

Размеры (в % от оклада):

При выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

При выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

При выслуге лет от 10 лет – 15 %.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается пропорционально объему рабочей нагрузки.

**2.4.** В целях дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций за счет средств краевого бюджета производится выплата стимулирующего характера в размере 3 000 рублей в месяц следующим работникам:

- старший воспитатель;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель;
- педагог-психолог;
- помощник воспитателя;
- дворник.

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

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

**2.6.** В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений, производится выплата стимулирующего характера в размере 3 000 руб. отдельным категориям работников:

- шеф-повар;
- заведующий хозяйством;
- делопроизводитель;
- специалист в сфере закупок;
- медицинская сестра диетическая.

**2.7.** Денежные выплаты, указанные в пунктах 2.4–2.6, производятся при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора и осуществляются исходя из выполнения работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну



ставку. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполненному объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку. Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты. Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

**2.8.** В целях осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций производится выплата стимулирующего характера в размере 3 000 рублей следующим работникам:

- старший воспитатель
- инструктор по физической культуре
- музыкальный руководитель
- воспитатель
- педагог-психолог

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

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

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

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

окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

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

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

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

Доплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты.

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

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

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

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



### 3. Порядок произведения стимулирующих выплат за интенсивность и эффективность работы

3.1. Настоящим Положением предусмотрена ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы работникам МДОУ, устанавливаемая с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда.

3.3. Ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы устанавливается работникам в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития педагогической деятельности.

3.4. Основанием для установления ежемесячной стимулирующей надбавки за интенсивность и эффективность работы является соответствие деятельности педагогических работников учреждения критериям оценки деятельности работника, установленное экспертной комиссией, действующей в учреждении.

3.5. Оценка деятельности работника осуществляется на 1 января, на 1 мая, на 1 сентября текущего года в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода (4 месяца), предшествующему периоду установления ежемесячной надбавки за интенсивность и эффективность работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых определяет процент стимулирующей выплаты (1 балл равен 1% от должностного оклада).

3.6. Критерии оценки эффективности деятельности **СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ** и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и эффективность работы:

| Наименование выплаты   | Условия получения выплаты  | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (баллы) | Периодичность         | Баллы |
|--|--|---|-----------------------|-------|
| <b>1. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости</b>        |  |   |                       |       |
| Индекс здоровья детей дошкольного возраста                                 | $N = B \setminus A$ , B – количество ни разу не болевших в отчетном периоде детей, A – общая численность воспитанников группы от 35% и выше - 5 баллов<br>ниже 15% - 0   | 0-5   | 1 раз в четыре месяца |       |
| Обеспечение высокой посещаемости   | Баллы начисляются согласно табеля посещаемости (из расчета плановой наполняемости групп): 65-75% - 3 балл, 75-85% - 7 балла, 85% и выше – 10 балла   | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Обеспечение безопасности жизнедеятельности                                 | отсутствие травматизма – 5 балл, наличие – 0 баллов  | 0-5   | 1 раз в четыре месяца |       |
| <b>2. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС</b> |  |   |                       |       |
| Результаты образовательной деятельности                                    | По результатам контроля:<br>- высокий уровень результативности – 10 балла;<br>- отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности – 6 балл;<br>- наличие замечаний – 0 баллов; | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |

|  |  |            |                       |  |
|--|--|------------|-----------------------|--|
| Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги  | Позитивная публичная оценка деятельности ОУ – 10 балла;<br>Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 6 балл;<br>наличие – 0 баллов.  | 0-10       | 1 раз в четыре месяца |  |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил внутреннего трудового распорядка и др.)   | При отсутствии замечаний администрации ДООУ, надзорных органов – 10 балл;<br>наличие – 0 баллов  | 0-10       | 1 раз в четыре месяца |  |
| Доля детей, охваченных системой дополнительного образования  | Доля детей, охваченных услугами в % от планового значения по итогам квартала:<br>90-100% - 5 балла   | 0-5        | 1 раз в четыре месяца |  |
| Инновационная деятельность   | Представление материалов ДООУ в городской центр развития образования, на экспертизу в Министерство образования Краснодарского края (положительные результаты экспертизы, положительная рецензия).  | 0-10       | 1 раз в четыре месяца |  |
| <b>3. Повышение личной профессиональной компетентности и педагогов ДООУ</b>  |  |            |                       |  |
| Участие в методической работе: семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, конференциях, работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях | Балл начисляется за каждый вид деятельности:<br>- уровень учреждения – 3 балл;<br>- муниципальный – 5 балла;<br>- региональный – 10 балла.   | 0-10 балла | 1 раз в четыре месяца |  |
| Повышение квалификации педагогических кадров   | Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации (в соответствии с ст.47,48,49 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ»<br>- прохождение педагогами КПК в соответствии с графиком – 10 балла;<br>- не соблюдение графика КПК педагогов – 0 баллов | 0-10       | 1 раз в четыре месяца |  |
| Аттестация педагогических работников   | Положительная динамика количества педагогов, имеющих I и высшую квалификационную категорию – не менее 25% - 10 балла;  | 0-10       | 1 раз в четыре месяца |  |



|   |  |          |                       |  |
|---|--|----------|-----------------------|--|
|   | Количество педагогов, прошедших аттестацию на соответствие должности:<br>не мене 80% - 20 балла;<br>65-80% - 15 балла;<br>50-65% - 10балл;<br>менее 50% - 0 баллов | 0-20     | 1 раз в четыре месяца |  |
| Доля педагогов, имеющих регулярно заполняемое портфолио                                     | 30% и более от общего количества педагогов МДОБУ   | 0-5      | 1 раз в четыре месяца |  |
| Публикации в СМИ, на официальном сайте МДОБУ, ведение персональной странички, личного сайта | Публикация в СМИ – 10 балл;<br>ведение странички – 15 балла;<br>ведение личного сайта – 20 балла   | 0-20     | 1 раз в четыре месяца |  |
| <b>4. Создание предметно-пространственной развивающей среды</b>                             |  |          |                       |  |
| Оснащенность предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с ФГОС             | Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность – 10 балла;  | 0-10     | 1 раз в четыре месяца |  |
| Соблюдение требований к предметно-пространственной среде на прогулочных участках            | при соблюдении всех требований – 10 балла  | 0-10     | 1 раз в четыре месяца |  |
| <b>5. Работа с родителями</b>   |  |          |                       |  |
| Работа с родителями   | Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников – 5 балл  | 0-5      | 1 раз в четыре месяца |  |
| Работа с детьми, находящимися в СОП и их семьями  | Наличие в ДОУ детей, имеющих статус СОП, находящихся в группе риска СОП – 5 балл;  | 0-5      | 1 раз в четыре месяца |  |
| <b>6. Участие в жизни учреждения</b>  |  |          |                       |  |
| Активное участие в общественно значимых мероприятиях: субботниках и др.                     | Участие в мероприятиях, не связанных с функциональными обязанностями – 5 балла   | 0-5      | 1 раз в четыре месяца |  |
| Работа без больничных листов  | Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям.  | 0-5 балл | 1 раз в четыре месяца |  |
| <b>7. Другие критерии</b>   |  |          |                       |  |
| Интенсивность труда   | Работа с компьютером   | 0-5      | 1 раз в четыре месяца |  |

|                             |  |            |                              |  |
|-----------------------------|--|------------|------------------------------|--|
|                             | Оперативность  | 0-5        | 1 раз в четыре месяца        |  |
|                             | Ведение электронных баз данных                                     | 0-5        | 1 раз в четыре месяца        |  |
|                             | Применение в работе современных компьютерных программ              | 0-5        | 1 раз в четыре месяца        |  |
| <b>ИТОГО:</b>               |  | <b>200</b> | <b>1 раз в четыре месяца</b> |  |
| <b>Фактор снятия баллов</b> | <b>Наличие дисциплинарного взыскания, жалобы снимается 3 балла</b> |            | <b>1 раз в четыре месяца</b> |  |

**3.7.** Критерии оценки эффективности деятельности **ВОСПИТАТЕЛЯ** и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и **эффективность** работы:

| Наименование выплаты   | Условия получения выплаты   | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (баллы) | Периодичность         | Баллы |
|--|---|---|-----------------------|-------|
| <b>1. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости</b>        |   |   |                       |       |
| Индекс здоровья детей дошкольного возраста                                 | $N = \frac{B}{A}$ , B – количество ни разу не болевших в отчетном периоде детей, A – общая численность воспитанников группы от 35% и выше - 10 балл<br>ниже 15% - 0   | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Обеспечение высокой посещаемости   | Баллы начисляются согласно табеля посещаемости: 65-75% - 4 балла, 75-85% - 6 балла, 85 и выше – 10 балла  | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Обеспечение низкой заболеваемости  | 3 % в месяц – 5 балла,<br>2 % в месяц – 7 балла<br>1 % в месяц – 10 балла   | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Обеспечение безопасности жизнедеятельности                                 | отсутствие травматизма – 10 балл,<br>наличие – 0 баллов   | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| <b>2. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС</b> |   |   |                       |       |
| Результаты образовательной деятельности                                    | По результатам контроля:<br>- высокий уровень результативности – 6 балла;<br>- отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности – 4 балл;<br>- наличие замечаний – 0 баллов; | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Регулярность получения услуги дошкольного образования                      | Отсутствие пропусков без уважительных причин:<br>2 % в месяц – 4 балла<br>1 % в месяц – 6 балла   | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги              | Позитивная публичная оценка деятельности педагога – 2 балла;<br>Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 5 балл;<br>наличие – 0 баллов.  | 0-5   | 1 раз в четыре месяца |       |



|  |  |            |                       |  |
|--|--|------------|-----------------------|--|
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил внутреннего трудового распорядка и др.)   | При отсутствии замечаний администрации ДООУ, надзорных органов – 5 балл; наличие – 0 баллов  | 0-5        | 1 раз в четыре месяца |  |
| <b>3. Повышение профессиональной компетентности</b>  |  |            |                       |  |
| Участие в методической работе: семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, конференциях, работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях | Балл начисляется за каждый вид деятельности:<br>- уровень учреждения – 10 балл;<br>- муниципальный – 20 балла;<br>- региональный – 30 балла. | 0-30 балла | 1 раз в четыре месяца |  |
| Самообразование  | посещение мероприятий различного уровня- 5 балл  | 0-5        | 1 раз в четыре месяца |  |
| Публикации в СМИ, на официальном сайте ДООУ, ведение персональной странички, личного сайта   | Публикация в СМИ – 1 балл;<br>ведение странички – 2 балла;<br>ведение личного сайта – 2 балла  | 0-5        | 1 раз в четыре месяца |  |
| <b>4. Создание предметно-пространственной развивающей среды</b>  |  |            |                       |  |
| Оснащенность предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с ФГОС  | Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность – 10 балла;                    | 0-10       | 1 раз в четыре месяца |  |
| Соблюдение требований к предметно-пространственной развивающей среде на прогулочных участках   | при соблюдении всех требований – 10 балла  | 0-10       | 1 раз в четыре месяца |  |

|  |   |            |                              |  |
|--|---|------------|------------------------------|--|
| Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса            | за изготовление наглядного и дидактического материала – 10 балл   | 0-10       | 1 раз в четыре месяца        |  |
| <b>5. Работа с родителями</b>  |   |            |                              |  |
| Работа с родителями  | Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников – 10 балл                    | 0-10       | 1 раз в четыре месяца        |  |
| Организация контроля по оплате за содержание детей                                     | Отсутствие задолженности – 20 балла<br>наличие задолженности - 0 баллов                                       | 0-20       | 1 раз в четыре месяца        |  |
| Работа с детьми, находящимися в СОП и их семьями                                       | За каждого ребенка:<br>- наличие в группе детей, имеющих статус СОП, находящихся в группе риска СОП – 1 балл; | 0-5        | 1 раз в четыре месяца        |  |
| Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья                             | За каждого ребенка:<br>Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья – 1 балл.                | 0-5        | 1 раз в четыре месяца        |  |
| <b>6. Участие в жизни учреждения</b>   |   |            |                              |  |
| Активное участие в общественно значимых мероприятиях: субботниках и др.                | Участие в мероприятиях, не связанных с функциональными обязанностями – 5 балла                                | 0-5        | 1 раз в четыре месяца        |  |
| Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление) | участие в мероприятиях – 5 балла  | 0-5        | 1 раз в четыре месяца        |  |
| Работа без больничных листов   | Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям.         | 0-10 балл  | 1 раз в четыре месяца        |  |
| <b>ИТОГО:</b>  |   | <b>200</b> | <b>1 раз в четыре месяца</b> |  |
| <b>Фактор снятия баллов</b>  | <b>Наличие дисциплинарного взыскания снимается 3 балла</b>  |            | <b>1 раз в четыре месяца</b> |  |

**3.8. Критерии оценки эффективности деятельности МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и эффективность работы:**



| Наименование выплаты   | Условия получения выплаты  | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (баллы) | Периодичность         | Баллы |
|--|--|---|-----------------------|-------|
| <b>1. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости</b>  |  |   |                       |       |
| Индекс здоровья детей дошкольного возраста   | Рассчитывается средний по ДООУ:<br>$N = B/A$ , B – количество ни разу не болевших в отчетном периоде детей, A – общая численность воспитанников группы от 35% и выше – 10 балл<br>ниже 15% - 0                             | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Обеспечение высокой посещаемости   | Рассчитывается по среднему баллу групп в которых работает педагог:<br>Баллы начисляются согласно табеля посещаемости: 65-75% - 3 балл, 75-85% - 7 балла, 85 и выше – 10 балла  | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Обеспечение безопасности жизнедеятельности   | отсутствие травматизма – 5 балл,<br>наличие – 0 баллов   | 0-5   | 1 раз в четыре месяца |       |
| <b>2. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС</b>   |  |   |                       |       |
| Результаты образовательной деятельности  | По результатам контроля:<br>- высокий уровень результативности – 10 балла;<br>- отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности – 5 балл;<br>- наличие замечаний – 0 баллов; | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Регулярность получения услуги дошкольного образования  | Отсутствие пропусков без уважительных причин (рассчитывается по среднему баллу групп в которых работает педагог) :<br>2 % в месяц – 5 балла<br>1 % в месяц – 10 балла  | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги  | Позитивная публичная оценка деятельности педагога – 10 балла;<br>Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 5 балл;<br>наличие – 0 баллов.  | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил внутреннего трудового распорядка и др.) | При отсутствии замечаний администрации ДООУ, медперсонала, надзорных органов – 5 балл;<br>наличие – 0 баллов   | 0-5   | 1 раз в четыре месяца |       |
| Индивидуальная работа с детьми   | Дополнительная работа по развитию творческих способностей детьми   | 0-5   | 1 раз в четыре месяца |       |
| <b>3. Повышение профессиональной компетентности</b>  |  |   |                       |       |
| Участие в методической работе: семинарах, открытых   | Балл начисляется за каждый вид деятельности:<br>- уровень учреждения – 5 балл;<br>- муниципальный – 10 балла;  | 0-20 балла  | 1 раз в четыре месяца |       |

|   |   |      |                       |  |
|---|---|------|-----------------------|--|
| просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, конференциях, работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях | - региональный – 20 балла.  |      |                       |  |
| Публикации в СМИ, на официальном сайте МДОБУ, ведение персональной странички, личного сайта   | Публикация в СМИ – 10 балл;<br>ведение странички – 20 балла;<br>ведение личного сайта – 30 балла                          | 0-30 | 1 раз в четыре месяца |  |
| <b>4. Создание предметно-пространственной развивающей среды</b>   |   |      |                       |  |
| Оснащенность предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с ФГОС   | Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность – 10 балла; | 0-10 | 1 раз в четыре месяца |  |
| Обогащение материально-технической базы МДОБУ   | За изготовление костюмов, декораций, атрибутов, украшений в музыкальный зал   | 0-10 | 1 раз в четыре месяца |  |
| Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса   | за изготовление наглядного и дидактического материала – 20 балла  | 0-20 | 1 раз в четыре месяца |  |
| <b>5. Работа с родителями</b>   |   |      |                       |  |
| Работа с родителями   | Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников – 10 балл                                | 0-10 | 1 раз в четыре месяца |  |
| Организация вечеров досуга, совместных с родителями развлечений, праздников   | Привлечение родителей к организации мероприятий   | 0-5  | 1 раз в четыре месяца |  |
| Работа с детьми, находящимися в СОП и их семьями  | За каждого ребенка:<br><br>- наличие в группе детей, имеющих статус СОП, находящихся в группе риска СОП – 5 балл;         | 0-5  | 1 раз в четыре месяца |  |
| Сопровождение детей с ограниченными возможностями   | За каждого ребенка:<br><br>Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья – 5 балл.                        | 0-5  | 1 раз в четыре месяца |  |

|  |   |            |                              |  |
|--|---|------------|------------------------------|--|
| здоровья   |   |            |                              |  |
| <b>6. Участие в жизни учреждения</b>   |   |            |                              |  |
| Активное участие в общественно значимых мероприятиях: субботниках и др.                | Участие в мероприятиях, не связанных с функциональными обязанностями – 5 балла                        | 0-5        | 1 раз в четыре месяца        |  |
| Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление) | участие в мероприятиях – 10 балла   | 0-10       | 1 раз в четыре месяца        |  |
| Работа без больничных листов   | Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям. | 0-5 балл   | 1 раз в четыре месяца        |  |
| <b>ИТОГО:</b>  |   | <b>200</b> | <b>1 раз в четыре месяца</b> |  |
| <b>Фактор снятия баллов</b>  | <b>Наличие дисциплинарного взыскания снимается 3 балла</b>  |            | <b>1 раз в четыре месяца</b> |  |

**3.9. Критерии оценки эффективности деятельности ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ** и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и **эффективность** работы:

| Наименование выплаты   | Условия получения выплаты   | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (баллы) | Периодичность         | Балл |
|--|---|---|-----------------------|------|
| <b>1. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости</b>        |   |   |                       |      |
| Индекс здоровья детей дошкольного возраста                                 | Рассчитывается средний по ДОУ:<br>$N = B/A$ , B – количество ни разу не болевших в отчетном периоде детей, A – общая численность воспитанников группы от 35% и выше - 10 балл<br>ниже 15% - 0 | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |      |
| Обеспечение высокой посещаемости   | Рассчитывается по среднему баллу групп в которых работает педагог:<br>Баллы начисляются согласно табеля посещаемости: 65-75% - 10 балл, 75-85% - 20 балла, 85 и выше – 30 балла               | 0-30  | 1 раз в четыре месяца |      |
| Обеспечение безопасности жизнедеятельности                                 | отсутствие травматизма – 10 балл,<br>наличие – 0 баллов   | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |      |
| <b>2. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС</b> |   |   |                       |      |



|  |  |            |                       |  |
|--|--|------------|-----------------------|--|
| Результаты образовательной деятельности  | По результатам контроля:<br>- высокий уровень результативности – 10 балла;<br>- отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности – 5 балл;<br>- наличие замечаний – 0 баллов; | 0-10       | 1 раз в четыре месяца |  |
| Регулярность получения услуги дошкольного образования  | Отсутствие пропусков без уважительных причин (рассчитывается по среднему баллу групп в которых работает педагог) :<br>2 % в месяц – 5 балла<br>1 % в месяц – 10 балла  | 0-10       | 1 раз в четыре месяца |  |
| Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги  | Позитивная публичная оценка деятельности педагога – 5 балла;<br>Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 3 балл;<br>наличие – 0 баллов.   | 0-5        | 1 раз в четыре месяца |  |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил внутреннего трудового распорядка и др.)   | При отсутствии замечаний администрации ДООУ, надзорных органов – 10 балл;<br>наличие – 0 баллов  | 0-10       | 1 раз в четыре месяца |  |
| Индивидуальная работа с детьми   | Дополнительная работа по развитию способностей детьми  | 0-5        | 1 раз в четыре месяца |  |
| <b>3. Повышение профессиональной компетентности</b>  |  |            |                       |  |
| Участие в методической работе: семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, конференциях, работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях | Балл начисляется за каждый вид деятельности:<br>- уровень учреждения – 10 балл;<br>- муниципальный – 20 балла;<br>- региональный – 30 балла.   | 0-30 балла | 1 раз в четыре месяца |  |
| Самообразование  | посещение мероприятий различного уровня- 5 балл  | 0-5        | 1 раз в четыре месяца |  |
| Публикации в СМИ, на официальном сайте ДООУ, ведение персональной странички, личного сайта   | Публикация в СМИ – 4 балл;<br>ведение странички – 7 балла;<br>ведение личного сайта – 10 балла   | 0-10       | 1 раз в четыре месяца |  |

| <b>4. Создание предметно-пространственной развивающей среды</b>                        |  |          |                       |  |
|--|--|----------|-----------------------|--|
| Оснащенность предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с ФГОС        | Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность – 5 балла; | 0-5      | 1 раз в четыре месяца |  |
| Обогащение материально-технической базы МДОУ   | За изготовление атрибутов, украшений в спортивный зал, сохранность спортивного оборудования                              | 0-5      | 1 раз в четыре месяца |  |
| Контроль безопасности используемого инвентаря и оборудования                           | Сохранение целостности оборудования, своевременное устранение неполадок для предотвращения травматизма – 5 балла         | 0-5      | 1 раз в четыре месяца |  |
| Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса            | за изготовление наглядного и дидактического материала – 5 балла  | 0-5      | 1 раз в четыре месяца |  |
| <b>5. Работа с родителями</b>  |  |          |                       |  |
| Работа с родителями  | Проведение спортивных, досуговых мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников – 10 балл         | 0-10     | 1 раз в четыре месяца |  |
| Организация вечеров досуга, совместных с родителями развлечений, праздников            | Привлечение родителей к организации мероприятий  | 0-10     | 1 раз в четыре месяца |  |
| Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья                             | За каждого ребенка:<br>Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья – 10 балл.                          | 0-10     | 1 раз в четыре месяца |  |
| <b>6. Участие в жизни учреждения</b>   |  |          |                       |  |
| Активное участие в общественно значимых мероприятиях: субботниках и др.                | Участие в мероприятиях, не связанных с функциональными обязанностями – 5 балла   | 0-5      | 1 раз в четыре месяца |  |
| Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление) | участие в мероприятиях – 5 балла   | 0-5      | 1 раз в четыре месяца |  |
| Работа без больничных листов   | Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям.                    | 0-5 балл | 1 раз в четыре месяца |  |

|                             |  |            |                              |  |
|-----------------------------|--|------------|------------------------------|--|
| <b>ИТОГО:</b>               |  | <b>200</b> | <b>1 раз в четыре месяца</b> |  |
| <b>Фактор снятия баллов</b> | <b>Наличие дисциплинарного взыскания снимается 3 балла</b> |            | <b>1 раз в 4 месяца</b>      |  |

**3.10.** Критерии оценки эффективности деятельности **ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА** и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и **эффективность** работы:

| Наименование выплаты   | Условия получения выплаты   | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (баллы) | Периодичность         | Баллы |
|--|---|---|-----------------------|-------|
| <b>1. Сохранение и укрепление здоровья, снижение заболеваемости</b>  |   |   |                       |       |
| Индекс здоровья детей дошкольного возраста   | Рассчитывается средний по ДООУ:<br>$N = B/A$ , B – количество ни разу не болевших в отчетном периоде детей, A – общая численность воспитанников группы от 35% и выше - 10 балл<br>ниже 15% - 0                              | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Обеспечение безопасности жизнедеятельности   | отсутствие травматизма – 10 балл,<br>наличие – 0 баллов   | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| <b>2. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС</b>   |   |   |                       |       |
| Результаты образовательной деятельности  | По результатам контроля:<br>- высокий уровень результативности – 20 балла;<br>- отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности – 10 балл;<br>- наличие замечаний – 0 баллов; | 0-20  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Регулярность получения услуги дошкольного образования  | Отсутствие пропусков без уважительных причин (рассчитывается по среднему баллу групп в которых работает педагог):<br>2 % в месяц – 5 балла<br>1 % в месяц – 10 балла  | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги  | Позитивная публичная оценка деятельности педагога – 10 балла;<br>Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 5 балл;<br>наличие – 0 баллов.   | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил внутреннего трудового распорядка и др.) | При отсутствии замечаний администрации ДООУ, надзорных органов – 10 балл;<br>наличие – 0 баллов   | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |
| Индивидуальная работа с детьми   | Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов, эффективность реализации индивидуальных образовательных маршрутов   | 0-10  | 1 раз в четыре месяца |       |



| <b>3. Повышение профессиональной компетентности</b>  |   |            |                       |  |
|--|---|------------|-----------------------|--|
| Участие в методической работе: семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, конференциях, работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях | Балл начисляется за каждый вид деятельности:<br>- уровень учреждения – 10 балл;<br>- муниципальный – 20 балла;<br>- региональный – 30 балла.        | 0-30 балла | 1 раз в четыре месяца |  |
| Самообразование  | посещение мероприятий различного уровня- 5 балл   | 0-5        | 1 раз в четыре месяца |  |
| Публикации в СМИ, на официальном сайте МДОУ, ведение персональной странички, личного сайта   | Публикация в СМИ – 10 балл;<br>ведение странички – 15 балла;<br>ведение личного сайта – 20 балла  | 0-20       | 1 раз в четыре месяца |  |
| <b>4. Создание предметно-пространственной развивающей среды</b>  |   |            |                       |  |
| Оснащенность предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с ФГОС  | Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, безопасность, эстетичность –5 балла;   | 0-5        | 1 раз в четыре месяца |  |
| Сохранность материально-технической базы МДОУ  | Использование и сохранение имущества МДОУ (технические средства обучения, кабинет педагога-психолога)   | 0-5        | 1 раз в четыре месяца |  |
| Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса  | за изготовление наглядного и дидактического материала – 10 балла  | 0-10       | 1 раз в четыре месяца |  |
| <b>5. Работа с родителями</b>  |   |            |                       |  |
| Работа с родителями  | Оказание консультативной помощи детям и их родителям (за каждого ребенка) – 10 балл (подтверждено записью в журнале консультаций)                   | 0-10       | 1 раз в четыре месяца |  |
| Организация вечеров досуга, совместных с родителями развлечений, праздников  | Привлечение родителей к организации мероприятий.<br><br>Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников – 10 балла | 0-10       | 1 раз в четыре месяца |  |
| Работа с детьми, находящимися в  | За каждого ребенка:<br><br>- наличие в группе детей, имеющих статус   | 0-5        | 1 раз в четыре месяца |  |

|  |   |            |                              |  |
|--|---|------------|------------------------------|--|
| СОП и их семьями   | СОП, находящихся в группе риска СОП – 5 балл;   |            |                              |  |
| Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья                             | За каждого ребенка:<br>Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья – 5 балл.        | 0-5        | 1 раз в четыре месяца        |  |
| <b>6. Участие в жизни учреждения</b>   |   |            |                              |  |
| Активное участие в общественно значимых мероприятиях: субботниках и др.                | Участие в мероприятиях, не связанных с функциональными обязанностями – 5 балла                        | 0-5        | 1 раз в четыре месяца        |  |
| Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление) | участие в мероприятиях – 5 балла  | 0-5        | 1 раз в четыре месяца        |  |
| Работа без больничных листов   | Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям. | 0-5 балл   | 1 раз в четыре месяца        |  |
| <b>ИТОГО:</b>  |   | <b>200</b> | <b>1 раз в четыре месяца</b> |  |
| <b>Фактор снятия баллов</b>  | <b>Наличие дисциплинарного взыскания снимается 3 балла</b>  |            | <b>1 раз в четыре месяца</b> |  |

**3.11.** Вопрос о снятии (или отказе в установлении) стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы сотруднику МДОУ рассматривается комиссией по распределению выплат стимулирующего характера в случаях:

- непредставления или несвоевременного представления (без уважительной причины) работником заполненной оценочной карты;
- наличия дисциплинарных взысканий;
- неисполнения должностных обязанностей в полном объеме;
- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины.

**3.12.** Вновь поступившим работникам и работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком (длительного отпуска) стимулирующая надбавка за интенсивность и **эффективность** работы не устанавливается.

#### **4. Порядок и условия премирования работников учреждения**

**4.1.** Премирование работников МДОУ осуществляется по решению руководителя учреждения совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

**4.2.** Размер премии может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям и не зависеть от отработанного времени.

Максимальным размером премия не ограничена.

**4.3.** Перечень премиальных выплат для всех категорий работников:

| <b>№ п/п</b> | <b>Основание для установления премии</b>  | <b>Размер выплаты</b> |
|--------------|---|-----------------------|
| 1            | Активное участие в подготовке к новому учебному году, к летней оздоровительной кампании.  | От 5% или от 200 руб. |
| 2            | Выполнение особо важных и срочных работ   | От 5% или от 200 руб. |
| 3            | Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей  | От 5% или от 200 руб. |
| 4            | Эффективное использование и бережное отношение к вверенным материальным ценностям   | От 5% или от 200 руб. |
| 5            | Премия к профессиональному празднику «Дню учителя», Дню защитника Отчества, Международному женскому дню                                     | От 5% или от 200 руб. |
| 6            | Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год):   |                       |
|              | 1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде                                 | От 5% или от 200 руб. |
|              | 2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда  | От 5% или от 200 руб. |
|              | 3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МДОУ  | От 5% или от 200 руб. |
|              | 4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МДОУ                                  | От 5% или от 200 руб. |
|              | 5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности   | От 5% или от 200 руб. |
| 7            | Премия за качество выполняемых работ (выплачивается единовременно):   |                       |
|              | 1. Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края | До 500%               |
|              | 2. Награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края   | До 300%               |
|              | 3. Присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждение знаками отличия Российской Федерации                  | До 200%               |
|              | 4. Награждение Почетной грамотой Министерства образования, науки и молодежной политики Российской Федерации                                 | До 100%               |
| 8            | Премия к юбилейным датам - 50, 55, 60 лет, работникам, проработавшим в ОУ не менее 10 лет   | От 5% или от 200 руб. |

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

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

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

| <b>№ п/п</b> | <b>Основание для установления материальной помощи</b>   | <b>Размер выплаты</b> |
|--------------|---|-----------------------|
| 1            | - смерть близкого родственника (жена, муж, дети, родители) или работника (в случае смерти работника МДОУ материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения) | от 3000 руб.          |



|   |   |              |
|---|---|--------------|
| 2 | - рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка)                                      | от 3000 руб. |
| 3 | - вступление в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака)                                     | от 3000 руб. |
| 4 | - особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья (при предоставлении медицинских справок, заключений) | от 3000 руб. |

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

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

## **6. Условия и порядок отмены выплат стимулирующего и компенсационного характера**

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

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

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

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

**6.4.** В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за 2 месяца.

## **7. Заключительные положения**

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



СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МДОБУ детский сад №93 города Сочи  
Ж.А. Бродникова  
« 2023 год



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МДОБУ детский сад №93 города Сочи  
О.В. Красовская  
« 2023 год



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников

муниципального дошкольного образовательного бюджетного  
учреждения детского сада №93 муниципального образования  
городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

Принято на общем собрании  
трудового коллектива МДОБУ  
детского сада № 93 города Сочи  
протокол от « 31 » 08 2023г. № 13 к



## **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада №93 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства Просвещения РФ № 373 от 31.07.2020г. «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования», Законом Краснодарского края от 03 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 50 от 22 января 2021 года «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями), постановлением Главы города Сочи № 1280 от 23.12.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи» (с изменениями и дополнениями), в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

**1.2.** Система оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада №93 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее МДОУ), включающая базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе: Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада №93 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, Положением об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада №93 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, Положением об оплате труда из средств, полученных от приносящей доход деятельности, работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада №93 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края - в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

**1.3.** Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы.

**1.4.** Оплата труда работников МДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- **единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;**

- государственных гарантий по оплате труда;

- базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с профсоюзной организацией работников МДОУ.

**1.5.** Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

**1.6.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

**1.7.** Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**1.8.** Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного в Краснодарском крае уровне минимального размера оплаты труда.

**1.9.** Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке МДОУ, и средств от оказания МДОУ услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

**1.10.** Оплата труда работников МДОУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

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

**1.11.** Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда МДОУ не может превышать 50%.

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

**2.1.** Базовые оклады, (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов:

| Профессиональная группа  | Квалификационный уровень  | Базовый оклад, рублей | Повышающий коэффициент |
|--|---------------------------|-----------------------|------------------------|
| <b>Должности работников муниципальных образовательных учреждений</b> |                           |                       |                        |
| <i>1. Учебно-вспомогательный персонал первого уровня:</i>            |                           |                       |                        |
| -помощник воспитателя  | -                         | 5 544                 | 0,00                   |
| <i>2. Педагогические работники:</i>                                  |                           |                       |                        |
| -музыкальный руководитель<br>-инструктор по физической культуре      | 1квалификационный уровень | 8 068                 | 0,00                   |
| -воспитатель<br>-педагог-психолог                                    | 3квалификационный уровень | 8 068                 | 0,09                   |

|   |                                |       |      |
|---|--------------------------------|-------|------|
| -старший воспитатель  | 4квалификаци-<br>онный уровень | 8 068 | 0,10 |
| Общепрофессиональные должности служащих первого уровня:   |                                |       |      |
| -делопроизводитель  | 1квалификаци-<br>онный уровень | 5 453 | 0,00 |
| Общепрофессиональные должности служащих второго уровня:   |                                |       |      |
| -заведующий хозяйством  | 2квалификаци-<br>онный уровень | 5 544 | 0,04 |
| -шеф-повар  | 3квалификаци-<br>онный уровень | 5 544 | 0,15 |
| Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня:  |                                |       |      |
| -специалист в сфере закупок   | 1квалификаци-<br>онный уровень | 6 100 | 0,00 |
| <b>Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, относящиеся к управлению по образованию и науке</b> |                                |       |      |
| - медицинская сестра<br>диетическая   | 2квалификаци-<br>онный уровень | 5 861 | 0,12 |

**2.2.** В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и указанных в пункте 2.1.2 настоящего Положения, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**2.3.** Оклады общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

| Квалификационный разряд работ  | Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням                          | Базовый оклад, руб. |
|--|---|---------------------|
| Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня  |   |                     |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | дворник   | 5 360               |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | подсобный рабочий; кладовщик; кастелянша; машинист по стирке и ремонту спецодежды | 5 453               |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий                      | 5 544               |



**2.4.** Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемом в трудовом договоре».

**2.5.** Педагогический стаж работников МДОУ определяется в соответствии с Приложением №5 «Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования» и Приложением №6 «Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации» к постановлению администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 50 от 22 января 2021 года «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

**2.6.** Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - 30 число текущего месяца, окончательный расчет – 15 числа следующего месяца. Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский лицевой счет, указанный работником.

### **3. Оплата труда руководителя учреждения**

**3.1.** Заработная плата руководителя МДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**3.2.** Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается Управлением по образованию и науке администрации муниципального образования городского округа город-курорт Сочи Краснодарского края, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы в зависимости комплектования.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителю и её кратность определяется в соответствии с Приложением № 9 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утвержденного постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 50 от 22 января 2021 года «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

**3.3.** Должностной оклад руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**3.4.** Порядок произведения выплат стимулирующего характера руководителю МДОУ, в том числе премирование, а также оказание материальной помощи установлены в Приложении № 10 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утвержденного постановлением

администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 50 от 22 января 2021 года «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

**3.5. На период исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя МДОУ, исполняющему его обязанности работнику, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может быть установлена доплата в виде разницы в должностных окладах пропорционально отработанному времени или в виде фиксированной суммы за фактически отработанное время.**

#### **4. Штатное расписание**

**4.1.** Штатное расписание МДОУ формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении муниципального учреждения.

**4.2.** Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

**4.3.** Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

**4.4.** В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным в штатные должности.

**4.5.** Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

#### **5. Заключительные положения**

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



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение детский сад № 93  
муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

заключенного на 2022 – 2025 годы,  
принятого на собрании трудового коллектива  
«26» декабря 2022г., протокол №22к

Уведомительная регистрация коллективного договора проведена в ГКУ КК ЦЗН города  
Сочи 26.12.2022г., регистрационный номер 42-А

1. Приложение №4 к Коллективному договору «Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение детский сад № 93 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» в редакции от 01.01.2022г. **признать утратившим силу.**
2. Утвердить новую редакцию «Положения об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение детский сад № 93 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» в редакции от 31.08.2023 г.(прилагается).
3. Приложение №8 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение детский сад № 93 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» в редакции от 01.01.2022г. **признать утратившим силу.**
4. Утвердить новую редакцию «Положения об оплате труда работников Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение детский сад № 93 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» в редакции от 31.08.2023г. (прилагается).

государственное казенное учреждение Краснодарского края  
**«Центр занятости населения города Сочи»**  
\_\_\_\_\_ город-курорт Сочи \_\_\_\_\_  
наименование муниципального образования  
Уведомительная регистрация коллективного договора,  
соглашения Дата 31.08.2023 № 42-А  
\_\_\_\_\_ Г.С. Мещеряков \_\_\_\_\_  
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Утверждено на общем собрании  
трудоу коллектива МДОБУ  
детский сад №93 города Сочи  
Протокол №13к от «31» августа 2023г.

От работодателя  
заведующий МДОБУ № 93  
Красовская О.В.  
«31» августа 2023г.

От работников  
Председатель ПК МДОУ № 93  
Бродникова К.А.  
«31» августа 2023г.