

От работодателя:  
Руководитель  
образовательной организации



Кожевникова Ольга  
Валерьевна

М.П.

«Детский сад

№ 236»

«*С. Семафр*»

2022 г

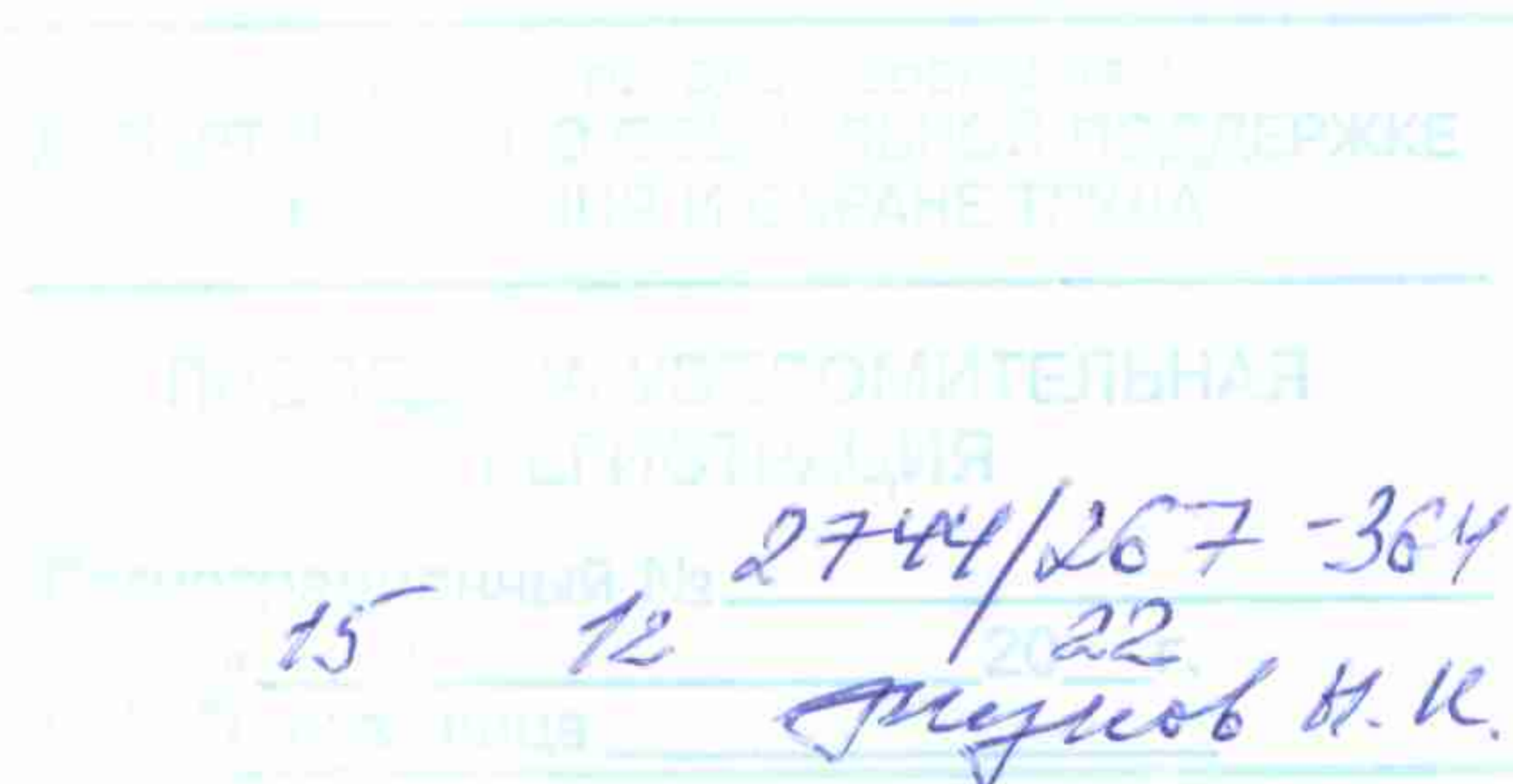
От работников:  
Председатель  
первичной профсоюзной организации



Палёнова Ольга Викторовна

М.П.

«*С*» *дмитрич* 2022 г



### Соглашение

о внесении изменений и дополнений в коллективный договор  
Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 236»



1. Приложение № 5 коллективного договора «Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) МДОУ «Детский сад № 236» изложить в редакции согласно приложению № 1 к настоящему соглашению.

2. Данное соглашение вступает в силу с момента подписания и является частью Коллективного договора.



Приложение № 5 к коллективному договору МДОУ «Детский сад № 236»  
 С УЧЕТОМ МНЕНИЯ  
 выборного профсоюзного органа  
 Председатель профсоюзного комитета  
 МДОУ «Детский сад № 236»  
 О.В. Паленова  
 « 8 » декабря 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МДОУ «Детский сад № 236»

О.В. Кожевникова

№ 03-01/5 от « 08 » 12 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
 О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ  
 СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И (ИЛИ) ДОПЛАТ)  
 МДОУ «Детский сад № 236»**

**1. Общие положения.**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 236» (далее - Детский сад) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты).

**2. Источники стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).**

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается.

**3. Условия назначения выплат работникам.**

**3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:**

**3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:**

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении воспитанниками знаниями, умениями, навыками);
- в сохранении и укреплении здоровья воспитанников (низкая заболеваемость, высокий индекс здоровья);
- отсутствие травматизма;
- в сохранении контингента воспитанников (высокая посещаемость обучающихся группы).

**3.1.2. Подготовка призеров олимпиад, соревнований, конкурсов различного уровня.**

**3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и**



экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Детского сада, городского, областного и других уровней.

3.1.5. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях, работа в статусе РИП, МИП, МРЦ, МСП.

3.1.6. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;
- проведение открытых занятий, мастер-классов, консультаций;
- обобщение передового педагогического опыта;
- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города и выше.

3.1.7. Отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу качества обучения и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.1.8. Выполнение особо важных заданий:

- отсутствие замечаний по содержанию территории и группы;
- подготовка учреждения к новому учебному году;
- участия в массовых мероприятиях (внеплановые массовые мероприятия по заданию учредителя);
- участие в работе временных творческих (рабочих) групп, сформированных по приказу по Детскому саду;
- зачисление на временное пребывание детей из другого образовательного учреждения, на период приостановления его деятельности.

3.1.9. Участие в театрализованных представлениях, утренниках, праздниках и других массовых мероприятиях ДОУ.

3.1.10. Разработка и издание авторских программ, печатных статей, обобщение своего опыта.

3.1.11. Напряжённость и интенсивность труда.

3.1.12. Высокий уровень исполнительской дисциплины, работа без замечаний.

3.1.13. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.

3.1.14. Эффективная работа с родителями (отсутствие долгов по родительской оплате и высокий уровень удовлетворённости родителей обучающихся).

3.1.15. Качественная работа с документацией, своевременная сдача отчётности.

**3.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:**

3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания), положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками;
- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;
- в сохранении контингента обучающихся и состава педагогических работников.

3.2.2. Наличие у Детского сада статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

3.2.3. Участие Детского сада в мероприятиях, проводимых на уровне города.

3.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.

3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.2.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности Детского сада.

3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Детского сада и ответов на запросы различных органов и организаций.

3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация



национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

3.2.9. Предоставление Детского сада дополнительных образовательных услуг; проведение работы с социально неблагополучными семьями.

3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Детский сад со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

3.2.11. Низкий уровень травматизма в Детском саду.

3.2.12. Эффективное управление Детским садом. Эффективность управления Детским садом определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.

**3.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:**

3.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

3.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины, работа без замечаний.

3.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.

3.3.4. Участие в театрализованных представлениях, утренниках, праздниках и других массовых мероприятиях ДОУ.

3.3.5. Напряжённость и интенсивность труда.

3.3.6. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.

3.3.7. Эффективная работа с родителями (отсутствие жалоб и высокий уровень удовлетворённости родителей обучающихся).

3.3.8. Качественная работа с документацией, своевременная сдача отчётности.

3.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок и доплат устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

#### **4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).**

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Наименование должности	Критерии результативности и качества работы, Виды доплат	Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)
Старший воспитатель	Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	до 3000,00
	Работа в рамках инновационной площадки, проекта: - муниципальный уровень - региональный уровень	до 7000,00 до 10000,00
	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса.	до 5000,00
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 5000,00
	За работу в консультационном пункте	до 5000,00
	Использование в работе инновационных технологий	до 10000,00
	Призовые места в городских, областных и федеральных конкурсах	до 7000,00
	Представление опыта работы Детского сада и педагогов на разных уровнях	до 7000,00
	Публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж Детского сада	до 7000,00
	Интенсивность и напряженность труда	до 15000,00
	Эффективность взаимодействия с социальными партнерами	до 7000,00
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов и документации)	до 10000,00



<b>Воспитатель</b>	Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)	до 5000,00
	Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности с дальнейшим внедрением в практическую работу	до 10000,00
	Проведение открытых занятий и мероприятий и пр. на любом уровне	до 10000,00
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 3000,00
	Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей	до 7000,00
	За работу в консультационном пункте	до 5000,00
	Участие в работе временных творческих (рабочих) групп, сформированных по приказу по Детскому саду	до 5000,00
	Интенсивность и напряженность труда	до 15000,00
	Работа в рамках инновационной площадки, проекта: - муниципальный уровень - региональный уровень	до 7000,00 до 10000,00
<b>Младший воспитатель</b>	Эффективность участия в воспитательно-образовательном процессе и общественной деятельности детского сада	до 10000,00
	Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря	до 5000,00
	Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости в группе	до 5000,00
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 5000,00
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации	до 5000,00
	Участие в проведении утренников на группах в качестве персонажа	до 5000,00
	Интенсивность и напряженность труда	до 15000,00
<b>Инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель</b>	Работа в рамках инновационной площадки, проекта: - муниципальный уровень - региональный уровень	до 7000,00 до 10000,00
	Участие в работе временных творческих (рабочих) групп, сформированных по приказу по Детскому саду	до 5000,00
	Подготовка детей к участию в конкурсах или соревнованиях различного уровня	до 7000,00
	Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, конференций, семинаров, стажировок на различном уровне	до 10000,00
	Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности с дальнейшим внедрением в практическую работу	до 10000,00
	За работу в консультационном пункте	до 5000,00
	Публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж Детского сада	до 5000,00
	Интенсивность и напряженность труда	до 15000,00
<b>Учитель-логопед, педагог-психолог</b>	Работа в рамках инновационной площадки, проекта: - муниципальный уровень - региональный уровень	до 7000,00 до 10000,00
	Разработка и апробирование на практике (адаптированной образовательной программы и индивидуальных маршрутов сопровождения обучающихся)	до 7000,00



	Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, конференций, семинаров, стажировок на различном уровне	до 10000,00
	Публикация своего опыта на различном уровне	до 5000,00
	Участие в работе временных творческих (рабочих) групп, сформированных по приказу по Детскому саду	до 5000,00
	Интенсивность и напряженность труда	до 15000,00
	Эффективная работа с родителями по улучшению динамики развития воспитанников, стоящих на учёте у специалиста	до 5000,00
	За работу в консультационном пункте	до 5000,00
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 5000,00
<b>Медсестра по организации питания, старшая медсестра</b>	Эффективность контроля за качеством питания	до 5000,00
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов и документации)	до 10000,00
	Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей	до 10000,00
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 10000,00
	Эффективная работа с родителями по укреплению здоровья обучающихся, профилактики заболеваний и оздоровительных мероприятий	до 7000,00
	Интенсивность и напряженность труда	до 15000,00
	Интенсивность и напряженность труда	до 15000,00
<b>Машинист по стирке белья</b>	Отсутствие замечаний по качеству стирки белья	до 15000,00
	Интенсивность и напряженность труда	до 15000,00
	Качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности (пошив костюмов, и атрибутов для праздников, пошив штор)	до 10000,00
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	до 5000,00
<b>Дворник</b>	Интенсивность и сложность труда (погодные условия и др.)	до 15000,00
	Отсутствие замечаний со стороны администрации по содержанию территории	до 5000,00
<b>Рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник слесарь-электрик</b>	Интенсивность и сложность труда	до 15000,00
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 5000,00
<b>Сторож</b>	Интенсивность и сложность труда	до 15000,00
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 5000,00
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 15000,00
<b>Секретарь - делопроизводитель</b>	Интенсивность и сложность труда	до 5000,00
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 5000,00
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности)	до 1000,00
<b>Заведующий по хозяйству</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности)	до 15000,00
	Содержание территории и помещения Детского сада в соответствии с требованием СанПиНа	до 7000,00
	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов	до 7000,00
	Высокое качество подготовки Детского сада к учебному году, к отопительному сезону	до 15000,00
	Интенсивность и сложность труда	до 15000,00
<b>Уборщик служебных помещений</b>	Высокое качество подготовки Детского сада к учебному году	до 5000,00
	Интенсивность и сложность труда	до 15000,00



Главный бухгалтер, бухгалтер	Интенсивность и напряженность труда	до 15000,00
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности, в том числе внеплановой, отчетности и информации)	до 15000,00
	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов	до 7000,00
	Наличие курсов повышения квалификации, стажировок	до 5000,00

## 5. Порядок назначения стимулирующих выплат.

5.1. Для назначения стимулирующих выплат администрация Детского сада представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном размере.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам Детского сада производятся в пределах фонда оплаты труда, на основании приказа заведующего Детского сада в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными в Детском саду, и устанавливаются на постоянной или временной основе.

5.4. Заведующий Детского сада имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного и городского бюджета, по не зависящим от Детского сада причинам заведующий Детского сада имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детского сада производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

## 6. Заключительные положения.

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

6.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

6.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Детского сада.

6.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.



В данной книге прошнуровано,  
пронумеровано и скреплено печатью  
Заведующий МДОУ «Детский сад № 236»  
\_\_\_\_\_ листа (-ов)

\_\_\_\_\_ Кожевникова О.В.

