«Согласовано» «Утверждаю»

Председатель первичной профсоюзной Заведующий МКДОУ

организации МКДОУ «Детский сад №7 «Искорка»» «Детский сад №7 «Искорка»»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.П.Бобрышева. \_\_\_\_\_И.И.Маслова

**Положение**

**об оплате труда работников**

**МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»»**

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» (далее – положение, образовательное учреждение, учреждение) разработано в соответствии с Решением Совета Кочубеевского муниципального района от 23 марта 2017 года № 312 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кочубеевского муниципального района Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016г., протокол № 11,приказом отдела образования АКМР СК от 31.08.2017года № 583.

2. Система оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников МКДОУ устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание образовательного учреждения, МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»», утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения согласованным в установленном порядке с первичной профсоюзной организацией.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них трудовые (должностные) обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены, приняты на соответствующие должности (профессии рабочих) так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательного учреждения, согласно настоящего положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательного учреждения, согласно настоящего положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения приведен в настоящего положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения приведен в настоящего положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в настоящего положения.

11. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которая разрабатывается применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривает по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную [норму](consultantplus://offline/ref=CE122F735FA263254F0D7B219A7278B33DC65C1F4985D9615A841F4082467378B1EA1B245A28EDE3MDuFG) труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных должностей служащих и групп профессий рабочих и квалификационных уровней**.**

13. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Кочубеевского муниципального района Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных образовательных учреждений.

14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оплате труда в части оказания материальной помощи .

II. Размеры должностных окладов,

ставок заработной платы работников образовательного учреждения

по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.Должностные оклады работников

образовательного учреждения по

профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1 Должностные оклады, ставки заработной платыпо профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | **Должностной оклад (рублей)** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. |  | помощник воспитателя | 4122 |

2.1.2 Ставки заработной платы по про­фессиональной квалификационной группе «Должности педагогических ра­ботников» для дошкольного образовательного учреждения :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационный уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалифицированным уровням | Ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 1 квалификационный уровень | инст­руктор по физи-ческой культу­ре; музыкальный руково-ди­тель; | 6995 |
| 2 | 3 квалификационный уровень | Воспитатель;; | 7698 |

2.2.Размеры должностных окладов,

ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.2.1.Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (помощник повара, дворник, сторож,подсобный рабочий,оператор котельной ) | 3995 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочая по стирке белья) | 4186 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4660 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5518 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5686 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5834 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5962 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар, заведующий хозяйственной частью) | 6341 |

2.2.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными и правовыми актами Ставропольского края, Кочубеевского района, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном в размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами .

Работникам МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4% тарифной ставки(оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 14 Трудового кодекса РФ, в том числе : до 12% ставки (оклада)- за работу с вредными условиями труда;

Руководитель МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяются учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014г. и результатов специальной оценки условий труда.

3.5 Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)<\*>:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу(окладу) (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов) | 30 |
| 2 | За работу в образовательном учреждении, имеющем специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии:  работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) | 20 |
| 3 | **Специалистам** за работу в образовательном учреждении, расположенных в сельской местности | 25 |
| 4. | Помощникам воспитателей образовательного учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий приобщение детей к труду | 30 |

Примечания к таблице:

Перечень должностей работников (профессий рабочих) и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (окладу), (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. На основании указанного Перечня должностей, профессий рабочих,с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу(окладу), ставке заработной платы.

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада (оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Педагогическим работникам выплата за работу в образовательного учреждения, расположенном в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

3.6.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.6.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

3.6.4. Работникам МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»», выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии рабочих) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение должностей, профессий рабочих:

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же должности или профессии рабочих производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (оклада), (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссией случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»».

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам(окладам), ставкам заработной платы работников МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»», в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организацией на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств в соответствии с положением об оплате труда работников .

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.2. В образовательном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

за образцовое выполнение муниципального задания;

в) за стаж непрерывной работы:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов;

- денежные выплаты воспитателям образовательного учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей, пропорционально педагогической нагрузки;

- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

- работникам МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.);

- работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении;

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работни­ков определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных под­разделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимули­рующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответст­вующая комиссия с участием профсоюзного комитета.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оце­ночных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руко­водителя образовательного учреждения.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

За наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее дей­ствия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтвер­ждение соответствия занимаемой должности, - 5 % установленного долж­ностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объе­ма учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20 % установ­ленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактиче­ского объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением образовательным учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же образовательное учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются образовательным учреждением самостоятельно.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы за год.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам(окладам), (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.8. Выплаты стимулирующего характера,кроме премиальной выплаты по итогам работы за год, производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательного учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в положении об оплате труда работников МКДОУ перечня показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Направления | Дошкольное образование |
| 1 | 2 | 3 |

1 Реализация дополнительных про­ектов

(экскурсионные и экспеди­ционные программы, X

групповые и индивидуальные учебные проек­ты

обучающихся, социальные проекты, др.)

2 Организация (участие) системных исследований,

мониторинга инди­видуальных достижений X

обучаю­щихся

3 Реализация мероприятий, обеспе­чивающих X

взаимодействие с ро­дителями обучающихся

4 Участие педагога в разработке и реализации X

основной образовательной программы

5 Организация физкультурно-оздоровительной X

и спортивной работы

6 Работа с детьми из социально неблагополучных X семей

7 Создание элементов образовательнойX инфраструктуры(оформление кабинета, музея ит.д.)

V. Порядок

установления должностных окладов, ставок заработной платы

работникам образовательного учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников МКДОУ осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

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

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования,в профессинальных стандартах.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381F23683B389DD08EF14D8D82k9J6F) работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381F26623C379DD08EF14D8D82k9J6F) должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381725693E3B9F8D84F914818091k3J9F) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от [Единого реестра](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381720643E36968D84F914818091397CA995DE7F8FF2F41FC6k9JCF) ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.7. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (оклады), (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) ,тарификационные списки составляются согласно порядку проведения тарификации, утверждаемому отделом образования на каждый сдедующий учебный год.

5.8.В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, об­разования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение воз­никает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения несет его руководитель.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

**Порядок оплаты**

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

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014года № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой   установлена квалификационная   категория | Должность, по которой рекомендуется при   оплате труда учитывать квалификационную   категорию, установленную по должности,   указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | воспитатель (независимо от  образовательного учреждения, в котором  выполняется работа); |
| Старший воспитатель;  воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Руководитель физвоспитания | инструктор по физкультуре; |
| Учитель музыки  общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения,  реализующего  общеобразовательную программу;  преподаватель музыкальной  дисциплины образовательного  учреждения среднего  профессионального образования  либо структурного подразделения образовательного учреждения,  реализующего образовательную  программу среднего  профессионального образования | музыкальный руководитель |

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

**Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад № 7 «Искорка»»**

1. Приказом руководителя образовательного учреждения создается рабочая комиссия по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности труда работников для выплаты поощрительной выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда в составе трех человек.
2. Работники заполняют «Оценочный лист оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности труда работников для выплаты поощрительной выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда», подписывают и сдают в рабочую комиссию (Приложение 3).
3. Рабочая комиссия проверяет оценочные листы на предмет достоверности представленных работником сведений, составляет сводный оценочный лист (Приложение 4), показатели оценочных листов (Приложение №5) и утверждает его путем составления протокола (Приложение 6).
4. Протокол направляется руководителю учреждения, руководитель согласовывает его с органом государственно – общественного самоуправления, первичной профсоюзной организацией, путем направления листка согласования, подписанного руководителем (Приложение 7).
5. После согласования протокола, утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения критериев и показателей эффективности труда работников, денежные средства стимулирующей части фонда оплаты труда распределяются в соответствии с набранными баллами, руководитель учреждения издает приказ о выплатах из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

**Перечень**

критериев и показателей эффективности труда работников для распределения поощрительной выплаты педагогическим, руководящим и другим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»» за качество выполняемых работ

**Оценочный лист**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **музыкального руководителя, инструктора по физической культуре**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Показатели** | **Повы-**  **шающий**  **коэфф.** | **Пони-**  **жающий**  **коэфф.** | **Оценка**  **сотруд-**  **ника** | **Оценка**  **комиссии** |
| **1** | Использование нетрадиционных форм работы с детьми по оздоровлению.  Коррекционная работа с воспитанниками, имеющими нарушения физического (музыкального) развития | 1  1 |  |  |  |
| **2** | **Высокое качество образовательного процесса:**  Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно – развивающей среды);  Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп;  Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (итоги мониторинга, тематические срезы)  Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям) | 1  1  1  1 |  |  |  |
| **3** | Повышение профессионального педагогического мастерства через самообразование  Своевременность и качество оформления документации  Создание развивающей седы, способствующей музыкальному (физическому) развитию и эмоциональному благополучию детей (картотека игр, фонетика, портреты композиторов, игровое музыкальное (физкультурное) оборудование, костюмы и т.д.)  Разработка и реализации творческих и социальных проектов  - краткосрочный проект от1 недели до 1 месяца  -долгосрочный проект от 1 месяца до 3 месяцев, до 1 года  Несение ответственности за определенное направление в работе  Организация кружковой работы | 1  1  1  1  1  1  1 |  |  |  |
| **4** | Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе  Обеспечение включения музыкальных произведений в различные виды деятельности детского сада | 1  1 |  |  |  |
| **5** | **Трансляция педагогического опыта:**  Участие в методической работе на уровне учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров)  Участие в конкурсах педагогического мастерства (призер), проведение мастер – классов на муниципальном уровне, участие в педагогических конкурсах | 1  1 |  |  |  |
| **6** | **Особый вклад в развитие учреждения:**  Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы, анкеты)  Наличие публикации в СМИ | 1  1 |  |  |  |
| **7** | Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.)  1 мероприятие  2 и более  Привлечение родителей к совместным мероприятиям ( более 50 %) | 1  2  3 |  |  |  |
| **8** | **Участие в инновационной деятельности:**  Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению  Разработка учебно-методического материала, в том числе, электронных продуктов для работы с детьми и родителями  Работа в творческой группе ДОУ | 1  3  1 |  |  |  |
| **9** | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса и родителей, не соблюдение кодекса профессиональной этики | 1 |  |  |  |
|  | **Всего:** | **31** |  |  |  |

**Оценочный лист**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **воспитателя**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Показатели** | **Повы-**  **шающий**  **коэфф.** | **Пони-**  **жающий**  **коэфф.** | **Оценка**  **сотруд-**  **ника** | **Оценка**  **комиссии** |
| **1** | **Процент посещаемости:**  Процент посещаемости от 71%-100%  Процент посещаемости от 51%-70%  Процент посещаемости до 50% | 3  2  1 |  |  |  |
| **2** | **Заболеваемость:**  Группа младшего дошкольного возраста до 15%  Группа старшего дошкольного возраста до 10% | 2  2 |  |  |  |
| **3** | **Высокое качество образовательного процесса:**  Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды)  Наличие в предметно-развивающей среде Нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнении при участии родителей  Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (итоги мониторинга, тематические срезы)  Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям)  Повышение профессионального педагогического мастерства через самообразование  Использование здоровьесбеоегающих технологий  Своевременность и качество оформления документации  Разработка и реализации творческих и социальных проектов  - краткосрочный проект от1 недели до 1 месяца  -долгосрочный проект от 1 месяца до 3 месяцев, до 1 года  Несение ответственности за определенное направление в работе  Организация кружковой работы  Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе  Наставничество | 3  3  3  3  3  3  3  3  3  1,0  3  3  3  2 |  |  |  |
| **4** | **Трансляция педагогического опыта:**  Участие в методической работе на уровне учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров)  Участие в конкурсах педагогического мастерства (призер), проведение мастер – классов на муниципальном уровне, участие в педагогических конкурсах | 3  3 |  |  |  |
| **5** | **Особый вклад в развитие учреждения:**  Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы, анкеты)  Наличие публикации в СМИ | 3  3 |  |  |  |
| **6** | **Результативность работы с семьями воспитанников:**  Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.)  1 мероприятие  2 и более  Привлечение родителей к совместным мероприятиям ( более 50 %) | 1    3  3 |  |  |  |
| **7** | **Участие в инновационной деятельности:**  Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению  Разработка учебно-методического материала, в том числе, электронных продуктов для работы с детьми и родителями  Работа в творческой группе ДОУ | 3  3  3 |  |  |  |
| **8** | Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса и родителей, не соблюдение кодекса профессиональной этики | 4 |  |  |  |
|  | **Всего:** | **80** |  |  |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **Дворника**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  нено |
| 1. Высокая организация работы по исполнению должностных обязанностей | - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории  - отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника  - благоустройство территории  - отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  - отсутствие случаев кражи по вине работника  - ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке  - качественная уборка территории в установленное время  - отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии. | 3  3  3  3  3  3  3 |  |
| Итого по критерию 1 |  | **21** |  |
| 2. Трудовая и исполнительская дисциплина | - неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка  - соблюдение требований охраны труда | 3  3 |  |
| Итого по критерию 2 |  | **6** |  |
| Всего по всем критериям |  | **27** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **заведующему хозяйственной частью**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  нено |
| 1. Санитарно-гигиенические условия ДОУ | - контроль организации работы по уборке помещений, благоустройству территории учреждения; отсутствие замечаний со стороны проверяющих  - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений  - количество пунктов предписаний органов контроля и надзора по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом:  Уменьшилось  Замечаний нет  - выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок | 3  3  3  2  3  3 |  |
| Итого по критерию 1 |  | **17** |  |
| 2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении | - обеспеченность учреждения средствами противопожарной антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их; наличие действующей АПС  - наличие тревожной кнопки  - организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении  Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение требований охраны труда | 2  2  2  2 |  |
| Итого по критерию 2 |  | **8** |  |
| 3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря | - своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)  - своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.  - отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей  - количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим годом:  Уменьшилось  Замечаний нет  - результаты инвентаризации товарно- материальных ценностей: недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены  - своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступающих от физических, юридических лиц в качестве благотворительности  - наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоноситетей | 2  2  2  1  2  2  3  2 |  |
| Итого по критерию 3 |  | **15** |  |
| Всего по всем критериям |  | **40** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **оператора котельной**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  нено |
| 1. Высокая организация обслуживания объекта учреждения (котельной) | - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещения  - отсутствие обоснованных жалоб на работу оператора котельной  - отсутствие замечаний на соблюдение установленного графика работы  - отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности  - соблюдение установленных лимитов потребления газа, электроэнергии | 3  3  3  3  3 |  |
| Итого по критерию 1 |  | **15** |  |
| Всего по всем критериям |  | **15** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **помощника повара**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  Нено |
| 1. Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания | - качественная уборка помещения в установленное время  - своевременная подготовка продуктов для приготовления пищи  - отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи  - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений  - отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда | 2  2  2  2  2 |  |
| Итого по критерию 1 |  | **10** |  |
| Всего по критериям |  | **10** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **повара**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  Нено |
| 1. Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания | - отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания  - отсутствие замечаний на условия приготовления пищи  - отсутствие замечаний на соблюдение установленных норм закладки и норм выхода  - отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд  - отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи  - отсутствие замечаний на соблюдение правил эксплуатации технологического оборудования  - отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда  - отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок | 3  3  3  3  3  3  3  3 |  |
| Итого по критерию 1 |  | **24** |  |
| 2. Соблюдение и выполнение санитарно – эпидемиологических правил и норм СанПиНа | - соблюдение режима дня  - организация питания  - отсутствие замечаний на санитарное состояние помещения | 2  2  2 |  |
| Итого по критерию 2 |  | **6** |  |
| Всего по критериям |  | **30** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **помощника воспитателя**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  Нено |
| 1. Трудовая и исполнительская дисциплина | -неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка  -соблюдение требований охраны труда | 5  5 |  |
| Итого по критерию |  | **10** |  |
| 2. Результаты профессиональной деятельности | - охрана жизни и здоровья детей  - организация рабочего места  - осуществление воспитательных функций во время проведения мероприятий с детьми  - участие в общественной жизни детского сада  - отсутствие замечаний на соблюдение установленных норм выдачи питания  - отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей  - отсутствие случаев пищевого отравления по вине помощника воспитателя, младшего воспитателя  - отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания посуды для питания детей | 3  3  3  3  3  3  3  3 |  |
| Итого по критерию |  | **24** |  |
| 3. Соблюдение и выполнение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиНа | - соблюдение режима дня  - организация питания  - отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений | 2  2  2 |  |
| Итого по критерию |  | **6** |  |
| Всего по всем критериям |  | **40** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **рабочий по стирке белья**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  нено |
| 1. Высокая организация работы по исполнению должностных обязанностей | - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещения  - отсутствие обоснованных жалоб на работу работника прачечной  - отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности  - ведение и содержание документации приема и выдачи белья в надлежащем порядке  - поддержание помещения в надлежащем порядке | 3  3  3  3  3 |  |
| Итого по критерию 1 |  | **15** |  |
| 2. Трудовая и исполнительская дисциплина | - неукоснительное соблюдение  трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка  - соблюдение требований охраны труда | 3  3 |  |
| Итого по критерию 2 |  | **6** |  |
| Всего по всем критериям |  | **21** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **сторожа**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  нено |
| 1. Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории | - отсутствие замечаний на своевременное и качественное выполнение работы по охране объекта, помещений  - качественное выполнение трудовых обязанностей  - отсутствие замечаний на соблюдение установленного графика работы  - отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности  - отсутствие случаев кражи  - ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке  - поддержание территории в надлежащем порядке (уборка территории в установленное время).  - отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в не надлежащем состоянии. | 3  3  3  3  3  3  3  3 |  |
| Итого по критерию |  | **24** |  |
| 2. Трудовая и исполнительская дисциплина | - неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка - соблюдение требований охраны труда | 3  3 |  |
| Итого по критерию 2 |  | **6** |  |
| Всего по всем критериям |  | **30** |  |

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

**СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы работников МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»», на выплату поощренных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.,по «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Ф.И.О. работника, должность | Сумма баллов по критерию 1 | | Сумма баллов по критерию 2 | | Сумма баллов по критерию 3 | | Сумма баллов по критерию 4 | | Общая сумма баллов | |
| Утверж  дено | Выпол  нено | Утверж  дено | Выпол  нено | Утверж  дено | Выпол  нено | Утверж  дено | Выпол  нено | Утверж  дено | Выпол  нено |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Члены рабочей комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНОЧНЫХ ЛИСТОВ РАБОТНИКОВ

МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 7 «ИСКОРКА»»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ф.И.О. работника | Занимаемая должность | Баллы по всем показателям оценочных листов |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Всего баллов |  |  |
| Сумма стимулирующих выплат |  |  |
| Стоимость одного балла |  |  |

Заведующий МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

**ПРОТОКОЛ №**

Утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности работы работников **МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»»** на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. по «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности работы работников **МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»»** на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда в сумме **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**за период работы с

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. по «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель

рабочей комиссии (подпись) (ф.и.о.)

Члены рабочей комиссии:

« » 20

Приложение 7

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности работы работников МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»», на выплату поощрительной выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. по «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Руководитель образовательного учреждения

Заведующий МКДОУ «Детский сад №7 «Искорка»» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Протокол согласован:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование органа государственного – общественного самоуправления, профсоюзной организации | Дата получения | Дата согласования | Подпись |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Дата получения протокола общеобразовательным учреждением после согласования

« » 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_