


Согласовано:
Председатель ПО
МКДОУ ДС №21 «Ласточка»
 /Г.В.Колядина/

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ
ДС №21 «Ласточка»
 /С.Н.Шелар/


ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 21 «ЛАСТОЧКА» С. ДОНСКАЯ
БАЛКА, ЗАКЛЮЧЕННОГО МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И
РАБОТНИКАМИ МКДОУ ДС № 21 «ЛАСТОЧКА» НА 2018 – 2021 г.г.

В соответствии с пунктом 3 Положения о системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края от 20 августа 2008 г. №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края, приказом отдела образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края от 28. 12. 2020 г № 461 «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края»

Стороны: работодатель, в лице заведующего МКДОУ ДС №21 «Ласточка» с. Донская Балка Светланы Николаевны Шелар и работники, представленные профсоюзным комитетом, в лице председателя профсоюзной организации Татьяны Владимировны Колядиной, договорились:

с 01. 01. 2021г. Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №21 «Ласточка» с. Донская Балка (Приложение №4) читать в новой редакции.

Управление труда и социальной защиты населения
администрации Петровского городского округа
Ставропольского края
Изменения (дополнения)
к коллективному договору (соглашению)


без замечаний
зарегистрированы в уведомительном порядке

за № 12 от 20 01 2021 г.
Регистрацию произвел:
И.С.Степанов *Зубина И.М.*

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕНО:

Председатель профсоюзной Заведующий МКДОУ ДС
организации МКДОУ ДС № 21 № 21 «Ласточка» с.Донская Балка
«Ласточка» с.Донская Балка Приказ № 21 от 11.01.2021 г.

 Т.В. Колядина



С.Н. Шелар

**Положение об оплате труда
работников муниципального казённого дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 21 «Ласточка» с. Донская Балка,
подведомственного отделу образования администрации Петровского
городского округа Ставропольского края
(МКДОУ ДС № 21 «Ласточка» с. Донская Балка).**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада № 21 «Ласточка» с. Донская Балка, подведомственного отделу образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Петровского муниципального района Ставропольского края № 386 от 22 октября 2008 года «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района Ставропольского края» (в ред. от 06.02.2012 №74; в ред. от № 796 от 27.12.2016 г.), в целях повышения материальной заинтересованности работников учреждения в повышении эффективности труда и росте квалификации, улучшении качества оказываемых образовательных услуг.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников казенного учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Размеры должностных окладов (окладов) и ставок заработной платы работников казенных учреждений устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание казенного учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем казенного 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 учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

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

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам казенных учреждений согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам казенных учреждений согласно разделу 4 Положения.

8. Система оплаты труда работников казенного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают 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 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.

9. 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 групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

10. Фонд оплаты труда формируется казенным учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края и бюджета Петровского городского округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

11. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда казенного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в

случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам казенного учреждения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников казенных учреждений.

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по 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	3994

2.1.2. Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6650
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель	7500

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3754 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 5104 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5808 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 6629 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	3754
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5206

2.3. Размеры окладов, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Сторож Дворник	3696 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Уборщик производственных и служебных помещений Подсобный рабочий Машинист по стирке и ремонту спецодежды Оператор котельной Кладовщик	3873 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Повар	5104 рублей

2.3.2. 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.

2.3.3. В случаях, когда заработная плата работника казенных учреждений, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы) на соответствующий календарный месяц года, составленного согласно производственному календарю, выполнив норму труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

2.3.4. Выполнение работниками казенных учреждений трудовой функции дистанционно (удаленно), *(выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования)* не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

3.4. 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 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 казенных учреждений по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе: 8 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда.

Руководители казенных учреждений проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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 (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Специалистам (педагогам) за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности <*>	25
2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
3.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам учреждений за работу в аттестационных комиссиях	20

Примечания к таблице:

<*> Учителям и преподавателям выплата за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

3.5.1. 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 и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда:

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.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Работникам казенных учреждений образования, 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) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ– 20 - 100%.

педагогам и другим работникам за ведение делопроизводства – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам образовательных учреждений за работу с архивом учреждения – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

помощникам воспитателей в казенном дошкольном учреждении за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков - 30% к должностному окладу или ставке заработной платы.

Педагогическим работникам при установлении размера доплат за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, если данная выплата уже установлена по основной должности.

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

Размер должностного 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 комиссиями 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 образовательного учреждения.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников 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.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании 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 представительного органа работников.

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

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 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 квалификационной категории;

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), почетной грамоты Министерства образования и науки РФ;

за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) за стаж непрерывной работы:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Казенные учреждения не могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 % от должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в бюджетные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций,

образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей;

дошкольного образования в соответствии с ФГОС в размере 2000 рублей;

- педагогическим работникам за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования муниципального, краевого, окружного и федерального значения – 25%;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казенного учреждения - 30-100%;

- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 20%;

- работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (участие в экспертизе и разработке локальных актов, оформление документов по мерам социальной поддержки, организация контроля по охране труда, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) – 25%;

- работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях – 20 – 50%;

- за организацию и проведение кружковой работы с воспитанниками – 20%;

- за осуществление функций общественного инспектора по охране прав детства – 10 – 40%;

- за организацию и проведение работы Консультативного пункта для родителей учреждения и не посещающих детский сад – 20%;

- за организацию работы по профилактике детского дорожно - транспортного травматизма – 20%;

- за проведение работы по физическому воспитанию, организацию физкультуро - спортивных мероприятий 20%;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по взаимодействию с пенсионным фондом, по ведению официального сайта, официальных аккаунтов в социальных сетях, информационных систем (Аверс, ЕГИССО, ФИС ФРДО, Меркурий, Новигатор дополнительного образования, ОТС Маркет, электронный документооборот и т.д.) – 10% - 100% от должностного оклада

ставки заработной платы с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда казенного учреждения;

- за наставничество работников отнесенных к категории молодых специалистов - 20%.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

За качество выполняемых работ выплаты осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, с применением весового коэффициента показателей (балла) и сроками, утверждаемого казенным учреждением.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- 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).

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,

награжденным почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, медалью Ставропольского края «За доблестный труд» (1, 2, 3 степени) - в размере 10 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.

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

при стаже работы от 3 до 5 лет – 3%;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 7%;

при стаже работы свыше 10 лет – 10%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда 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 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 учреждением.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников казенного учреждения

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам казенных учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждении государственными наградами;
- при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении наградами Ставропольского края;
- при награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
- при награждении Почетной грамотой администрации Петровского городского округа Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам казенного учреждения и при достижении позитивных результатов работы (25, 30, 35 и каждые последующие 5 лет).

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, календарный год могут устанавливаться по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности казенного учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом казенного учреждения.

Оценку эффективности работы работников казенного учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих

выплат. Состав комиссии утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников казенных учреждений устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места), муниципальных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе казенного учреждения или плодотворное участие работников казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях;

- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в профессиональной деятельности;

- внедрение и использование инновационных форм и методов в работе с родителями;

- представление творческого опыта работы на открытых занятиях учреждения, района, края, России и участие в других мероприятиях казенного учреждения по распространению опыта работы;

- личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса казенного учреждения (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов);

- итоги внутреннего контроля, контроля вышестоящих организаций, согласно результатов проверок и выводов;

- личный вклад в общие результаты деятельности казенного учреждения;

- личный вклад в укрепление материально-технической базы, подготовку к новому учебному году казенного учреждения.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда казенного учреждения.

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу учреждения на основании 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 образовательных

учреждений края 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 учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

*Приложение № 1
к Положению по оплате труда
работников МКДОУ ДС №21
«Ласточка» с. Донская Балка*

Показатели эффективности работы педагогических работников на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей
результативности и эффективности работы

воспитателя _____

(фамилия, имя, отчество)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ г. по _____ года

№	Критерии	Индикаторы	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии	Количество баллов
Работа педагога в инновационном режиме						
1	Работа с одаренными детьми: Банк данных одаренных детей	Выполнение индивидуального маршрута развития одаренного ребенка.	0,5 Б			
	Организация кружковой деятельности		2 Б			
	Создание условий для работы с одаренными детьми		0,5 Б			
2	Проектная деятельность: - разработка проекта	Подтверждающие материалы, аналитическая справка	2 Б			
	- участие в реализации совместного проекта		1 Б			
3.	Применение в работе ИКТ:	Подтверждающие материалы, аналитическая справка	1 Б			
Максимально возможное количество баллов по критерию				-	7 Б	
Создание условий для сохранения здоровья детей						
1	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: посещаемость составляет от 80 - 100%	Табель посещаемости, анализ причин пропусков	2 Б			

	посещаемость составляет 50 - 80%		1 Б			
	посещаемость составляет менее 50%		-1 Б			
2	Низкий уровень заболеваемости детей	менее 15%-д\с; 20%-ясли, более 20%-д\с; 25%-ясли.	1 Б 0 Б			
3	Использования здоровьесберегающих технологий с детьми	Результаты контроля, наблюдения.	1 Б			
4	Отсутствие случаев травматизма	Аналитическая справка	1 Б			
5.	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья		3 Б			

Максимально возможное количество баллов по критерию - 8 Б

Организация работы с родителями

1	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Устные и письменные обращения	2 Б			
	При наличии обращений		0 Б			
2	Задолженность по родительской оплате: Отсутствие задолженности до 30%	Анализ задолженности	1 Б			
	Задолженность свыше 30%		0 Б			
3.	Своевременное и качественное оформление документации по работе с родителями	Результаты контроля	1 Б			
	Отсутствие документации		-1 Б			
4	Привлечение родителей к созданию комфортных условий для пребывания ребенка в ДОУ		1 Б			

Максимально возможное количество баллов по критерию - 5 Б

Профессиональная самореализация педагога						
1	Участие педагогов в конкурсах разных уровней: Наличие призовых мест в очных конкурсах	Дипломы, сертификаты, грамоты 3 Б макс	3 Б - один конкурс			
	Наличие призовых мест в заочных конкурсах		1 Б – один конкурс			
	За участие в очном конкурсе		1 Б один конкурс			
	За участие в заочном конкурсе		0,5 Б один конкурс			
2.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Аналитическая справка	2 Б			
3.	Просветительская работа. Наличие публикаций - в СМИ	Публикации, фото материал	3 Б			
	- на сайте ДОУ;		1 Б			
	- на профессиональных сайтах в сети Интернет		2 Б			
Максимально возможное количество баллов по критерию			-	11 -Б		
Доступность качественного образования и воспитания						
1	Планирование и реализация индивидуальной работы с детьми		1 - Б			
2	Участие воспитанников в конкурсах разных уровней: Наличие призовых мест в очных конкурсах	Дипломы, сертификат, грамоты, фото, видео 3 Б макс	2-Б один конкурс			
	Наличие призовых мест в заочных конкурсах		1 Б один конкурс			

	За участие в очном конкурсе		1- Б один конкурс			
	За участие в заочном конкурсе		0,5 Б один конкурс			
3	Участие в МО, семинарах, конференциях ДОУ и района	Протоколы семинаров, заседания ПМПк	1 Б			
4.	Уровень исполнительской дисциплины: - высокий (своевременное исполнение поручений, сдачи отчетов, проведения мероприятий);	Анализ исполнительской дисциплины	2-Б			
	- средний (исполнение после замечаний)		0,5 -Б			
	-низкий (несвоевременность выполнения)		- 1-Б			
5.	Проявление инициативы: - внесение предложений по повышению качества работы ДОУ;	Аналитическая справка	1			
	- участие в их реализации		1			
Максимально возможное количество баллов по критерию			- 9 Б			
ВСЕГО - максимальное количество баллов 40						
Критериев - 20						

Подпись _____ (_____) Дата « _____ » _____ 20__ год

Рабочая группа: _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей
результативности и эффективности работы

музыкального руководителя _____
(фамилия, имя, отчество)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ г. по _____ года

№	Критерии	Индикаторы	Шкала оценив ания	Самоо ценка	Оценка комисс ии	Количес тво баллов
Работа педагога в инновационном режиме						
1.	Работа с одаренными детьми: Банк данных одаренных детей	Выполнение индивидуального маршрута развития одаренного ребенка.	0,5 Б			
	Организация кружковой деятельности		2 Б			
	Создание условий для работы с одаренными детьми		0,5 Б			
2.	Проектная деятельность: - разработка проекта	Подтверждающие материалы, аналитическая справка	2 Б			
	- участие в реализации совместного проекта		1 Б			
3.	Применение в работе ИКТ:	Подтверждающие материалы, аналитическая справка	1 Б			
4.	Интеграция музыкальной деятельности в ДО в соответствии с ФГОС		0,5 Б			
Максимально возможное количество баллов по критерию			-	7,5 Б		
Создание условий для сохранения здоровья детей						
1.	Отсутствие случаев травматизма	Аналитическая справка	1 Б			
2.	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья		3 Б			
Максимально возможное количество баллов по критерию			-	4 Б		

Организация работы с родителями						
1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Устные и письменные обращения	2Б			
	При наличии обращений		0 Б			
2.	Информационно-коммуникативная связь с родителями		1 Б			
Максимально возможное количество баллов по критерию			-	3 Б		
Профессиональная самореализация педагога						
1.	Участие педагогов в конкурсах разных уровней: Наличие призовых мест в очных конкурсах	Дипломы, сертификаты, грамоты 3 Б макс	3 Б - один конкурс			
	Наличие призовых мест в заочных конкурсах		1 Б – один конкурс			
	За участие в очном конкурсе		1 Б - один конкурс			
	За участие в заочном конкурсе		0,5Б - один конкурс			
2.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Аналитическая справка	2 Б			
3.	Просветительская работа. Наличие публикаций - в СМИ	Публикации, фото материал	3 Б			
	- на сайте ДОУ;		1Б			
	- на профессиональных сайтах в сети Интернет		2 Б			
Максимально возможное количество баллов по критерию			-	11 -Б		
Доступность качественного образования и воспитания						

1.	Планирование и реализация индивидуальной, подгрупповой музыкально-ритмической работы с детьми		1 Б			
2.	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, праздниках: - местный уровень;		1 Б			
	- районный уровень		2 Б			
3.	Взаимодействие музыкального руководителя и воспитателей		0,5 Б			
4.	Участие в МО, семинарах, конференциях ДОУ и района	Протоколы семинаров, заседания ПМПк	1 Б			
5.	Уровень исполнительской дисциплины: - высокий (своевременное исполнение поручений, сдачи отчетов, проведения мероприятий);	Анализ исполнительской дисциплины	2 Б			
	- средний (исполнение после замечаний)		0,5 Б			
	-низкий (несвоевременность выполнения)		- 1 Б			
6.	Проявление инициативы: - внесение предложений по повышению качества работы ДОУ ;	Аналитическая справка	1 Б			
7.	Оформление зала к утренникам, развлечениям и тематическим праздникам		1 Б			
8.	Разработка сценариев и подготовка детей к: - тематическим праздникам	2 Б макс	1 Б за одно мероприятие			

	-развлечениям	2 Б макс	0,2 Б за одно развлеч ение			
9.	Ведение установленной документации, наличие фонотеки, картотеки, игр и пособий		1 Б			
Максимально возможное количество баллов по критерию - 14,5 Б						
ВСЕГО- максимальное количество баллов 40 Критериев - 20						

Подпись _____ (_____) Дата « ____ » _____ 20__ год

Рабочая группа: _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей
результативности и эффективности работы

инструктора по ФИЗО _____
(фамилия, имя, отчество)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ г. по _____ года

№	Критерии	Индикаторы	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии	Количество баллов
Работа педагога в инновационном режиме						
1.	Проектная деятельность: - разработка проекта	Подтверждающие материалы, аналитическая справка	2 Б			
	- участие в реализации совместного проекта		1 Б			
2.	Организация кружковой деятельности		2 Б			
3.	Наличие авторских методических разработок, рекомендаций, применяемых в образовательном процессе	Наличие методических пособий	1 Б			
Максимально возможное количество баллов по критерию			- 6 Б			
Создание условий для сохранения здоровья детей						
1.	Использование здоровьесберегающих технологий с детьми	Результаты контроля, наблюдения.	1 Б			
2.	Отсутствие случаев травматизма	Аналитическая справка	1 Б			
3.	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья		3 Б			
Максимально возможное количество баллов по критерию			- 5 Б			
Организация работы с родителями						
1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Устные и письменные обращения	2 Б			
	При наличии обращений		0 Б			

2.	Информационно-коммуникативная связь с родителями		0,5 Б			
3.	Привлечение родителей к спортивно-массовым мероприятиям		0,5 Б			
Максимально возможное количество баллов по критерию			-	3 Б		
Профессиональная самореализация педагога						
1.	Участие педагогов в конкурсах разных уровней: Наличие призовых мест в очных конкурсах	Дипломы, сертификаты, грамоты 3 Б макс	3 Б - один конкурс			
	Наличие призовых мест в заочных конкурсах		1 Б – один конкурс			
	За участие в очном конкурсе		1 Б один конкурс			
	За участие в заочном конкурсе		0,5 Б один конкурс			
2.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Аналитическая справка	2 Б			
3.	Просветительская работа. Наличие публикаций - в СМИ	Публикации, фото материал	3 Б			
	- на сайте ДОУ;		1 Б			
	- на профессиональных сайтах в сети Интернет		2 Б			
Максимально возможное количество баллов по критерию			-	11 -Б		
Доступность качественного образования и воспитания						
1.	Индивидуальная коррекционно-развивающая работа с воспитанниками вне занятий		1 Б			

2.	Призовые места воспитанников в спортивно-массовых мероприятиях: - местный уровень;	Дипломы, сертификат, грамоты, фото, видео 3 Б макс	1 Б один конкурс			
	- районный уровень		2 Б один конкурс			
	- за участие в мероприятии		0,5 Б один конкурс			
3.	Участие в МО, семинарах, конференциях ДОУ и района	Протоколы семинаров, заседания ПМПк	1 Б			
4.	Уровень исполнительской дисциплины: - высокий (своевременное исполнение поручений, сдачи отчетов, проведения мероприятий);	Анализ исполнительской дисциплины	2 Б			
	- средний (исполнение после замечаний)		0,5 Б			
	-низкий (несвоевременность выполнения)		- 1-Б			
5.	Проявление инициативы: - внесение предложений по повышению качества работы ДОУ ;	Аналитическая справка	1			
	- участие в их реализации		1			
6.	Разработка сценариев для физкультурных праздников, развлечений, дней здоровья	4 Б макс	1 Б одно мероприятие			
7.	Организация предметно-развивающей среды (пособия, оформление, оснащение)		1 Б			
8.	Ведение установленной документации		1 Б			
Максимально возможное количество баллов по критерию			- 15 Б			

	ВСЕГО - максимальное количество баллов 40				
	Критериев - 20				

Подпись _____ (_____) Дата «_____» _____ 20__ год

Рабочая группа: _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы

заведующего хозяйством _____

(фамилия, имя, отчество)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ г. по _____ года

№	Критерии	Индикаторы	Шкала оценивания	Самооценка	Руководитель ДОУ	Количество баллов
1	Систематический контроль за санитарным состоянием ДОУ, оборудованием на игровых и спортивной площадками	Журналы контроля	1 Б			
2	Отсутствие происшествий и травм на территории ДОУ и в учреждении	Отсутствие травм, справка	отсутствие 1 Б			
3	Осуществление систематического контроля за работой всего обслуживающего персонала ДОУ	Отсутствие замечаний, нарушений справка	1 Б			
4	Не превышение лимитов тепло, энерго, водных и тепло ресурсов	Справка производственного контроля	1 Б			
5	Отсутствие замечаний по хранению и списанию продуктов питания и материальных ценностей	Акт ревизионной проверки	1 Б			
6	Контроль за выполнением договоров качественных обязательств по продуктам питания, отношения с поставщиками	Фактическое выполнение	без замечаний 1 Б			
7	Организация работы по выполнению требований пожарной безопасности и техники безопасности, ведение документации	Справка производственного контроля	1 Б			
8	Исполнительская дисциплина	Справка	1 Б			
9	Своевременное реагирование на ЧС системы отопления, канализации и водоснабжения и устранение его последствий	Акт выполненных работ Справка производственного контроля	1 Б			

1 0	Выполнение большего объема работ при замещении временно отсутствующих работников в случае производственной необходимости	Фактическое выполнение	1 Б			
	Итого		10 баллов			

Подпись _____ (_____) Дата «____» _____ 20__ год

Рабочая группа: _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей
результативности и эффективности работы

помощника воспитателя _____

(фамилия, имя, отчество)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда за период работы с _____ г. по _____ года

№	Критерии	Индикаторы	Шкала оценива ния	Само оцен ка	Спец иали ст ДОУ	Руко води тель ДОУ	Коли чест во балл ов
1	Качественное проведение текущих и генеральных уборок-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	Соответствие санитарным нормам. Справка контроля	2 Б				
2	Оказание помощи в оздоровлении детей	Приказ, справка	1 Б				
3	Оказание помощи в подготовке к участию в мероприятиях МКДОУ, района, города (пошив костюмов, изготовление атрибутов и оформления)	Справка	2 Б				
4	Активное участие и помощь педагогам в организации воспитательно-образовательного процесса	Подготовка к занятиям, изготовление пособий, дидактического материала	1 Б				
5	Участие в детских праздниках в качестве актеров	Факт участия	2 Б				
6	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	1 Б				
7	Выполнение большего объема работ при замещении временно отсутствующих работников в случае производственной необходимости	Фактическое выполнение	1 Б				
	Итого		10 Б				

Подпись _____ (_____) Дата « ____ » _____ 20__ год

Рабочая группа: _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

делопроизводителя _____

(фамилия, имя, отчество)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда за период работы с _____ г. по _____ года

№	Критерии	Индикаторы	Шкала оценива ния	Самооц енка	Руково дитель ДОУ	Колич ество баллов
1	Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности руководителя учреждения	Справка контроля	2 Б			
2	Использование в работе программ MicrosoftWord, Excel и др.	Отсутствие обоснованных замечаний	1 Б			
3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	Отсутствие обоснованных замечаний	1 Б			
4	Отсутствие жалоб от персонала на работу делопроизводителя.	Отсутствие обоснованных замечаний	1 Б			
5	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	Отсутствие обоснованных замечаний	1 Б			
6	Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных замечаний	1 Б			
7	Выполнение большего объема работ при замещении временно отсутствующих работников в случае производственной необходимости	Фактическое выполнение	2 Б			
8	Активное участие в подготовке и проведении праздников, утренников и др. мероприятий	Фактическое участие	1 Б			
	Итого		10 Б			

Подпись _____ (_____) Дата « ____ » _____ 20__ год

Рабочая группа: _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

машиниста по стирке и ремонту спецодежды _____

(фамилия, имя, отчество)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда за период работы с _____ г. по _____ года

№	Критерии	Индикаторы	Шкала оценива ния	Само оцен ка	Спец нали ст ДОУ	Руко води тель ДОУ	Коли чест во балл ов
1	Качественный и своевременный ремонт и маркировка белья, спецодежды и прочего мягкого инвентаря.	Качественная работа. Справка	1 Б				
2	Пошив и ремонт спецодежды	Справка	2 Б				
3	Пошив театральных костюмов, штор, покрывал и т.д.	Наличие костюмов, штор	2 Б				
4	Неукоснительное выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины.	Результаты проверок завхоза	Без замечаний – 1 Б				
5	Отсутствие замечаний на сохранность, правильное хранение и прием-выдачу белья	Справка производствен ный контроль	1 Б				
6	Выполнение большего объема работ при замещении временно отсутствующих работников в случае производственной необходимости	Фактическое выполнение	2 Б				
7	Активное участие в подготовке и проведении праздников, утренников и др. мероприятий	Фактическое участие	1 Б				
	Итого		10 Б				

Подпись _____ (_____) Дата « _____ » _____ 20__ год

Рабочая группа: _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей
результативности и эффективности работы

дворник _____
(фамилия, имя, отчество)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда за период работы с _____ г. по _____ года

№	Критерии	Индикаторы	Шкала оценивания	Само оценка	Специалист ДОУ	Руководитель ДОУ	Количество баллов
1	Качественная и своевременная уборка территории ДОУ и отсутствие замечаний со стороны администрации.	Журнал санитарного состояния территории. Справка	Без замечаний – 1 Б				
2	Активное участие в благоустройстве территории ДОУ(изготовление поделок, посадка цветов, деревьев)	Фактическое выполнение	2 Б				
3	Качественное выполнение требований ОТ и ТБ, ПБ.	Результаты проверок ответственных по ОТ и ТБ, ПБ, справка	Выполнение требований – 2 Б				
4	Выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины.	Результаты проверок заведующего хозяйством	Без замечаний – 2 Б				
5	Выполнение большего объема работ при замещении временно отсутствующих работников в случае производственной необходимости	фактическое выполнение	2 Б				
6	Активное участие в подготовке и проведении праздников, утренников и др. мероприятий	Фактическое участие	1 Б				
	Итого		10 Б				

Подпись _____ () Дата «___» _____ 20__ год

Рабочая группа: _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей
результативности и эффективности работы

подсобного рабочего _____

(фамилия, имя, отчество)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда за период работы с _____ г. по _____ года

№	Критерии	Индикаторы	Шкала оценивани я	Само оцен ка	Спец иали ст ДОУ	Рук овод ител ь ДО У	Коли честв о балло в
1	Качественное проведение генеральных уборок	Отсутствие замечаний, справка	2 Б				
2	Качественное содержание пищеблока	Проведение дополнительных и систематических генеральных уборок. Справка.	1 Б				
3	Участие в косметическом ремонте пищеблока при подготовке к учебному году	Фактическое выполнение	1 Б				
4	Неукоснительное выполнение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины.	Результаты проверок завхоза	Без замечаний – 2 Б				
5	Выполнение большего объема работ при замещении временно отсутствующих работников в случае производственной необходимости	Фактическое выполнение	2 Б				
6	Активное участие в подготовке и проведении праздников, утренников и др. мероприятий	Фактическое участие	2 Б				
	Итого		10 Б				

Подпись _____ (_____) Дата « ____ » _____ 20__ год

Рабочая группа: _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей
результативности и эффективности работы

повара _____

(фамилия, имя, отчество)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда за период работы с _____ г. по _____ года

№	Критерии	Индикаторы	Шкала оцениван ия	Само оцен ка	Спец иали ст ДОУ	Руко води тель ДОУ	Коли чест во балл ов
1	Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	Соответствует требованиям	2 Б				
2	Качественное приготовление блюд в соответствии с технологическими картами	Соответствие с меню и требованиями по приготовлению пищи	2 Б				
3	Отсутствие жалоб по вопросам приготовления пищи	Отсутствие жалоб	2 Б				
4	Строгое выполнение закладки по меню-требованию и сроков приготовления пищи	В соответствии с требованиями	2 Б				
5	Соблюдение Правил трудового распорядка и трудовой дисциплины.	Результаты проверок завхоза	Без замечаний – 2 Б				
	Итого		10 Б				

Подпись _____ (_____) Дата « ____ » _____ 20__ год

Рабочая группа: _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей
результативности и эффективности работы

рабочего по обслуживанию и ремонту здания _____

(фамилия, имя, отчество)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда за период работы с _____ г. по _____ года

№	Критерии	Индикаторы	Шкала оцениван ия	Само оцен ка	Спец иали ст ДОУ	Руко води тель ДОУ	Коли чест во балл ов
1	Качественный и своевременный ремонт по заявкам	Выполнение работ	2 Б				
2	Соблюдение правил трудового распорядка и трудовой дисциплины	Справка	2 Б				
3	Выполнение аварийных и особо срочных работ	Приказ, справка	2 Б				
4	Проявление творчества в благоустройстве ДОУ	Наличие оборудования, справка	2 Б				
5	Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных замечаний	2 Б				
	Итого		10 Б				

Подпись _____ (_____) Дата « ____ » _____ 20__ год

Рабочая группа: _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы
уборщика производственных и служебных помещений _____

(фамилия, имя, отчество)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда за период работы с _____ г. по _____ года

№	Критерии	Индикаторы	Шкала оценива ния	Самоо ценка	Спец иали ст ДОУ	Руко води тель ДОУ	Коли чест во балл ов
1	Выполнение обязанностей дежурного администратора	Выполнение работы, приказ	2 Б				
2	Качественное проведение текущих и генеральных уборок	Соответствие сантальным требованиям, акт	1 Б				
3	Подготовка к участию в мероприятиях МДОУ, района, города (изготовление костюмов, атрибутов, оформления)	Приказ, справка	2 Б				
4	Соблюдение трудовой дисциплины	Справка	1 Б				
5	Выполнение большего объема работ при замещении временно отсутствующих работников в случае производственной необходимости	Фактическое выполнение	2 Б				
6	Активное участие в подготовке и проведении праздников, утренников и др. мероприятий	Фактическое участие	2 Б				
	Итого		10 Б				

Подпись _____ (_____) Дата « ____ » _____ 20__ год

Рабочая группа: _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей
результативности и эффективности работы

сторожа _____

(фамилия, имя, отчество)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда за период работы с _____ г. по _____ года

№	Критерии	Индикаторы	Шкала оценив ания	Самоо ценка	Специ алист ДОУ	Руко води тель ДОУ	Коли чест во балл ов
1	Неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины	Справка. Отсутствие обоснованных замечаний	2 Б				
2	Своевременное реагирование на возникшие чрезвычайные ситуации.	Своевременно е реагирование	2 Б				
3	Выполнение разовых поручений и особо срочных работ.	Справка, приказ	2 Б				
4	Выполнение большего объема работ при замещении временно отсутствующих работников в случае производственной необходимости	Фактическое выполнение	2 Б				
5	Своевременно и качественное ведение журналов	Справка по проверке	2 Б				
	Итого		10 Б				

Подпись _____ (_____) Дата « ____ » _____ 20__ год

Рабочая группа: _____

**Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы
работникам муниципального казенного дошкольного учреждения
детского сада № 21 «Ласточка» с. Донская Балка, подведомственного
отделу образования администрации Петровского городского округа
Ставропольского края**

1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276.
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).
3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.
4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, среднем профессиональном образовании должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим профессиональное образование по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников».
5. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим профессиональное музыкальное образование.
6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учетной степени, право на его изменения 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;

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.

7. 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.

8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения 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 работ](#), и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником должностей руководителей, специалистов и служащих](#) или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым [кодексом](#) 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](#) 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.

5.9. Заведующий учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения несет заведующий.

**Порядок исчисления заработной платы
педагогическим работникам муниципального казенного дошкольного
учреждения детского сада № 21 «Ласточка» с. Донская Балка,
подведомственного отделу образования администрации Петровского
городского округа Ставропольского края**

1. Месячная заработная плата педагогическим работникам (в том числе педагогическим работникам, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также педагогическим работникам, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается 2 раза в месяц (25 и 10 числа каждого месяца) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

2. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным причинам.

3. При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий), по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем в действующих условиях, на время их работы в Учреждении в занимаемой должности производится доплата за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

5. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего в соответствии с режимом рабочего (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

6. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц, в случае при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам производится ежемесячно.

7. Тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются заведующим учреждения по согласованию с учредителем.