

## Изменения коллективного договора МКДОУ «Детский сад № 2 «Ручеёк» г. Новопавловска № 1 от 14.01.2022 г.

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса и согласно решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключении коллективного договора - протокол от 14.01.2022г. № 1 работодатель МКДОУ «Детский сад № 2 «Ручеёк» г. Новопавловска в лице заведующего Терешкиной Любови Юрьевны с одной стороны, и работники учреждения, в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и его председателя Литвиновой Елены Владимировны с другой стороны, внесли изменения в коллективный договор, заключенный 23.06.2019 г. сроком на три года (регистрационный номер № 23 от 03.06.2019 г.):

1. Приложение № 10 к коллективному договору Положения об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад для детей раннего возраста № 2 «Ручеёк» г. Новопавловска принять в новой редакции: Приложение № 10 к коллективному договору прилагается.
2. Настоящие изменения является неотъемлемой частью коллективного договора.
3. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания, а в части пунктов 2.1.1. - 2.1.3., 2.1.5., 2.2.1, 2.3.1. Приложение № 10 к коллективному договору Положения об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад для детей раннего возраста № 2 «Ручеёк» г. Новопавловска, распространяются на правоотношения, возникшие с 01 октября 2021 года.

От работодателя:  
Заведующий МКДОУ  
«Детский сад № 2 «Ручеёк»  
г. Новопавловска

От работников:  
Председатель профкома



Терешкина Л.Ю.



Литвинова Е.В.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
УТСЗН АКГО СК  
без замечаний  
14.01.2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад для детей раннего возраста № 2 «Ручеёк» г. Новопавловска**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 2 "Ручеёк" г. Новопавловска (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», в целях реализации распоряжения Правительства Ставропольского края от 30 ноября 2017 года №370-рп «О мерах по увеличению оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края, а также работников органов государственной власти (государственных органов) Ставропольского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих», во исполнение приказов министерства образования Ставропольского края от 16.08.2018 года № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края», от 30 августа 2013 года № 785-пр «Об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского края» (с изменениями от 27 декабря 2017 года №1693-пр), решением Думы Кировского городского округа Ставропольского края от 23.01.2018 года № 68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края».

Положение рассчитано на перспективу социально-экономического развития отрасли «Образование» Кировского городского округа Ставропольского края.

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

Заработная плата работников учреждений состоит из:

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

3. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждений устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем 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 учреждений согласно разделу 3 Положения.

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

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждений приведен в разделе 5 Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждений (за исключением учреждений дополнительного образования спортивной направленности) приведен в разделе 6 Положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 Положения.

11. Система оплаты труда работников 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.

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 групп профессий рабочих и должностей служащих, и квалификационных уровней.

13. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Кировского городского округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставленных учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

## II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады, ставки 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	1 квалификационный уровень	<b>Помощник воспитателя</b>	<b>5512</b>



2.1.2. Должностные оклады, ставки 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	<b>Музыкальный руководитель</b>	<b>6650</b>
2	3 квалификационный уровень	<b>Воспитатель</b>	<b>7500</b>

2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

2.2.1. Должностные оклады работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
<b>Заведующий хозяйством</b>	<b>6051</b>

2.3. Должностные оклады, ставки заработной платы 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 - <b>дворник</b>	<b>4039 руб.</b>
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - <b>сторож</b> - <b>оператор стиральных машин</b>	<b>4233, руб.</b>

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - повар - оператор автоматической газовой защиты - оператор стиральных машин	4423 руб.
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – повар – рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений, оборудования, инвентаря – оператор стиральных машин	5580 руб.
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - повар	5899руб.

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. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается ДОУ самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

2.3.4. Оплата труда сторожам и операторам автоматической газовой защиты производится по суммированному учету рабочего времени. Учетный период считается 1 год.

2.3.5. Нормативное число рабочих часов за отработанный месяц исходя из установленного для работников ежемесячного графика работы. Для работников работающих не полный рабочий день, нормативное число часов за месяц соответственно уменьшается.

2.3.6. Для оплаты за отработанные ночные и праздничные часы, при расчете часовой тарифной ставки сотрудника используется среднемесячное количество часов годовой нормы рабочего времени.

### 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 коллективным договором, соглашениями, локальными и нормативными актами учреждения 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, коллективным договором и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятых на 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 муниципальных 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:

- до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;
- до 24 процентов ставки (окладов) за работу с особо вредными и (или) опасными условиями труда.

Руководитель учреждения проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки 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 размер снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01 января 2014г и результатов специальной оценки условий труда.

В ДОУ на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается выплата.

Компенсационные выплаты для остальных работников по указанным основаниям производятся в размерах, не менее, установленных законодательством.

3.5 Выплаты 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).

3.5.1 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации).

№ п\п	Наименование работ	Размер выплат в процентах к должностному окладу (ставке) заработной платы)
1	<b>За индивидуальное обучение на дому больных детей</b> (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам	20
2	<b>Сторожа</b> м - оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов), рассчитанного за каждый час работы в ночное время	35
3	<b>Оператору стиральных машин</b> - за стирку, сушку и глажение спецодежды (п. 1.151), за работу по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств ( п. 1.156);	12
4	<b>Помощникам воспитателей</b> - за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
5	<b>Повару</b> - работа у горячих плит, электро - жаровых шкафов, кондитерских и паро - масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки (п. 1.152).	12
6	<b>Воспитателю, помощнику воспитателя</b> - за напряженность трудового процесса	5
7	<b>Дворнику</b> - за напряженность трудового процесса	5

Примечания к таблице:

<\*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях,



когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются заведующим ДООУ по согласованию с профсоюзным комитетом (далее - ПК) работников ДООУ в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В ДООУ на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном ДООУ подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

#### 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:

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

3.5.4. Работникам ДООУ, выполняющим в одном и том же ДООУ 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 совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютном размере по соглашению сторон.

Установление выплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Фонд 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 дифференцировано 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 при ухудшении 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 локальном нормативном акте ДОУ.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения ПК 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 правил 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 структурных подразделений 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 заведующего ДООУ.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам ДООУ планируется отдельно.

Стимулирование педагогических работников осуществляется ежемесячно, размер выплаты определяется на основании показателей эффективности деятельности педагогических работников.

Для педагогических работников расчет стоимости одного балла определяется в соотношении 1балл = 1% и выплачивается при наличии ФОТ.

Для остальных работников расчет стоимости одного балла определяется и выплачивается при наличии ФОТ.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ДООУ в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с ПК и закрепляются в Коллективном договоре, соглашениях в соответствии с данным Положением.

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).

В случае возникновения сложной эпидемиологической ситуации, введения режима повышенной готовности или ситуаций чрезвычайного характера в регионе и (или) в округе выплаты стимулирующего характера сохраняются на весь период ее действия и рассчитываются по предшествующему расчетному периоду.

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 ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за наличие квалификационной категории.

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.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

#### **4.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:**

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании – до 100%;
- за сложность и напряженность труда – до 100%.
- не входящие в круг прямых должностных обязанностей:
- педагогическим работникам учреждения за участие в работе районных, краевых инновационных площадок - до 100 %;
- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников учреждения и др.) - до 30 %;
- работникам, ответственным за организацию питания – 50%;
- денежная выплата воспитателям за реализацию образовательной программы дошкольного образования в размере 1000 рублей.
- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов (установление им дифференцированной стимулирующей выплаты в размере от 1000 рублей до 50% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от периода времени, отработанного в качестве молодого специалиста, с учетом педагогической нагрузки, уровня образования на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами);

Расчет доплаты осуществляется от должностного оклада и устанавливается работнику с учетом объема дополнительной нагрузки, достигнутых результатов и наличия денежных средств.

4.2.2. Учреждением устанавливаются другие выплаты стимулирующего характера работникам ДООУ:

1	Педагогическим работникам за почетное звание, ведомственный нагрудный знак	15%
2	Разработка и реализация новых педагогических технологий, творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	10%
3	За ведение документации в области охраны труда	15%
4	Ответственному за противопожарную безопасность	15%

5	Работникам ДОУ за проведение вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19	10%
6	Педагогам и другим работникам ДОУ, ответственным за оформление, содержание и обновление сайта ДОУ.	50%
7	Работникам ДОУ: - за покос травы в весенне-осенний период - за очистку от наледи и снега входов в здание и территории ДОУ в зимний период	20% 20%
8	Работнику ДОУ за ведение документации по ГО и ЧС	10%
9	Педагогическим работникам за участие внутри учреждения, городских, районных, краевых мероприятиях, оформление тематических выставок	10%
10	Эффективная и качественная работа с социальными институтами (опека, правоохранительные органы, социальная защита, школы, Дом детского творчества, музыкальная школа и др.).	10%
11	Работнику ДОУ за подготовку индивидуальных сведений работников и предоставление их в ПФР	20%
12	Работнику ДОУ за производство дополнительных расчётов по выплатам за качественные показатели	20%
13	Работникам ДОУ за ведение делопроизводства с использованием компьютерной техники в рамках функционала	20%
14	Работникам ДОУ за обеспечение работы электронной почты и документооборота внутри ДОУ	20%
15	Работникам ДОУ за работу по размещению заказов по приобретению товаров, выполнению работ и оказанию услуг для нужд ДОУ	30%
16	Работникам ДОУ за обеспечение контроля работы видеонаблюдения	10%
17	Педагогам ДОУ за организацию информатизации образовательного процесса	10%
18	Высокая исполнительная дисциплина (оперативность, системность)	20%
19	Работникам ДОУ за качественное выполнение дополнительных работ: - контроль за соблюдением правил общественного порядка во время проведения общесадовских мероприятий, родительских собраний	20%
20	Работникам ДОУ за работу с муниципальными контрактами, договорами, подготовку необходимой документации	30%
21	Педагогическим работникам за качественное выполнение учреждением показателей деятельности, установленных муниципальным заданием	10%
22	Работникам за качественную организацию работы, оформление документации общественных органов ДОУ (педагогический совет, ПК, общие родительские собрания, общие собрания работников)	10% за каждый вид
23	Работникам ДОУ за выполнение работ, связанных с содержанием в чистоте и исправном состоянии закреплённых участков, механизмов и оборудования	20%
24	Работникам ДОУ за качественную работу с документацией: своевременность заполнения и предоставления, соответствие предъявляемым требованиям	10%
25	Работникам ДОУ за своевременную организацию, участие и качественное проведение субботников по благоустройству территории	20%
26	Осуществление индивидуальной педагогической поддержки воспитанников и родителей семей «Группы риска»	20%
27	Завхозу ДОУ за обеспечение энергобезопасности	10%



28	Работникам ДОУ за обеспечение контроля за соблюдением пропускного режима;	10%
29	Работникам ДОУ за ведение архива	20%

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие II квалификационной категории (до окончания срока её 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 - 10% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие высшей квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

**4.2.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются заведующим с учетом мнения ПК в приказах по ДОУ и в трудовом договоре, дополнительных соглашениях к трудовому договору.**

4.2.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы 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 учреждения планируется отдельно и производится в % к должностному окладу(ставке) пропорционально отработанному времени (рабочим дням каждого месяца) и педагогической нагрузке.

#### **4.2.2. За качество выполняемых работ:**

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляется на основании показателей эффективности деятельности педагогических и других работников ДОУ.

Выплаты за стаж непрерывной работы всем работникам в учреждении могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данном Учреждении;
- 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 учреждения для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

##### **4.2.2.1. Порядок выполнения показателей эффективности деятельности педагогических работников**

1. Оценка качества выполнения заведующим учреждением своих должностных обязанностей осуществляется на основе утвержденного перечня критериев для распределения стимулирующих выплат руководящим работникам образовательных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края за качество выполняемых работ.

2. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей качества выполняемых работ работников осуществляется комиссией (рабочей группой) утвержденной приказом руководителя ДОУ.

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

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения за показатели качества выполняемых работ производится два раза в год, что позволяет учитывать динамику достижений.

Для установления выше указанных выплат за первое полугодие устанавливается с 01 июля по 31 декабря, за второе - с 01 января по 30 июня.

3. В состав комиссии входят представители работодателя и уполномоченные от трудового коллектива.

4. Работник учреждения представляет в комиссию оценочный лист (*Приложение № 1-а*) с результатами оценки качества его работы.

5. Рассмотрев оценочные листы, комиссия на предварительном заседании принимает решение об определении количества баллов в соответствии с критериями качества выполнения работ, открытым голосованием. Результаты рассмотрения вносятся в сводный оценочный лист (*Приложение № 1-б*)

6. В случае голосования при равном количестве голосов «За» и «Против», голос председателя комиссии является решающим.

7. Решение комиссии по определению количества баллов доводится до сведения каждого работника ДОУ персонально в течение трех дней со дня оформления сводного оценочного листа.

8. В случае несогласия работника ДОУ с решением комиссии, в течение двух дней со дня ознакомления с оценкой качества его работы, он может обратиться в комиссию с заявлением о своем несогласии. В этом случае работник представляет комиссии аналитические материалы, подтверждающие качество своей работы и объективность своего несогласия.

9. В течение трех дней с момента ознакомления работников с результатами оценки качества работы проводится заседание комиссии, на котором рассматриваются заявления и аналитические материалы работников ДОУ. Работник ДОУ вправе присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

10. После рассмотрения всех представленных документов и заслушивания работников, комиссия принимает окончательное решение.

11. Решение рабочей группы (комиссии) оформляется протоколом утверждения сводного оценочного листа выполнения критериев и показателей качества выполняемых работ работниками учреждения (*Приложение № 1-в*). В этом случае решение рабочей группы является окончательным.

12. Протокол рабочей группы и сводный оценочный лист передаются на рассмотрение и утверждение ПК ДОУ.

13. По итогам рассмотрения ПК ДОУ оформляет лист согласования протокола рабочей группы (*Приложение № 1-г*) и передает материалы заведующему ДОУ для принятия окончательного решения о материальном поощрении работников.

14. ФОТ педагогических работников и прочего персонала рассчитываются отдельно.

## Критерии и показатели результативности и эффективности работы педагогических работников

№ п/п	Критерии воспитателя	Количественные и качественные показатели оценки труда результативности и эффективности деятельности	Весовой процент показателя к должностному окладу (утвержденный показатель)	выполнено	утверждено
1	2	3	4	5	6
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся (воспитанников), социальные проекты, др.)	Применение проектных методик и технологий на занятиях и вне занятий ( ТРИЗ-технологии, арт-терапии, песочной терапии, игротерапии, и т.д.)	5		
		Активное участие в педчase, методчase, семинаре, педсовете и т.д.	по 5 за каждое мероприятие <b>20</b>		
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проекта, отчетная документация по проекту)	10		
		Педагогом подготовлены и проведены открытые занятия (мастер-классы) на уровне:  - ДООУ;  - муниципального уровня;	5  10		
		Взаимодействие с педагогами других групп при проведении культурно-досуговых и спортивных мероприятий	1		
		Участие в общественной жизни ДООУ, города, района (выставки, смотры, конкурсы): 2-4 мероприятия;  5 и более мероприятий	5  10		
		Своевременное, качественное оформление и сдача документации (рабочая программа, конспекты мероприятий, табель посещаемости)	10		

		воспитанников, протоколы родительских собраний, банк данных о родителях и детях и т.д.)			
		Наставничество	5		
	<b>Итого по критерию 1</b>		<b>81</b>		
2.	Организации (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Сформированность: - культурно-гигиенических навыков (70-100%);	5		
		- коммуникативных умений и навыков (70-100%);  Своевременное проведение и предоставление документации по мониторингу	5  5		
		Коммуникативная и исполнительская культура педагога: -уровень организации педагогического процесса (высокий-3, средний – 1,5)	3		
		-уровень педагогического общения (высокий-3, средний – 1,5)	3		
		-уровень коммуникативной культуры (высокий-3, средний – 1,5)	3		
		-речевая культура (высокий-3, средний – 1,5)	3		
		-исполнительская дисциплина (высокий-3, средний – 1,5)	3		
	<b>Итого по критерию 2</b>		<b>30</b>		
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников	5		
		Привлечение к участию в работе с воспитанниками:			
		- родительской общественности	2		
		- представителей социума	2		
		Размещение информации и публикаций	5		



		по вопросам воспитания и образования на сайте ДОУ, СМИ			
	<b>Итого по критерию 3</b>		<b>14</b>		
4.	Участие и результаты педагогов в дистанционных конкурсах, соревнованиях и др.	Участие педагогов в дистанционных конкурсах, олимпиадах, семинарах, вебинарах (наличие дипломов, сертификатов)	1 за каждый, не более 5		
		Достижение призовых мест педагогами в конкурсах, олимпиадах(дистанционно). (наличие грамот, дипломов, сертификатов)	2 за каждый не более 10		
	<b>Итого по критерию 4</b>		<b>15</b>		
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Снижение заболеваемости детей (за последние полгода)	2		
		Отсутствие случаев травматизма и заболеваний, связанных с нарушением техники безопасности и санитарных норм	2		
		Сопровождение индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов	2		
	<b>Итого по критерию 5</b>		<b>6</b>		
6.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Работа с детьми из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации	за каждого ребенка 0,25  1		
	<b>Итого по критерию 6</b>		<b>1</b>		
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)»	За работу по привлечению коммерческих, общественных организаций, индивидуальных предпринимателей и физических лиц для улучшения материально-технической базы помещений и игровых площадок ДОУ	5		

		Эффективная и безопасная организация предметно-пространственной развивающей среды: в групповых помещениях; групповых участках.	5 5		
	<b>Итого по критерию 7</b>		<b>15</b>		
	<b>ВСЕГО</b>		<b>162</b>		

№ п/п	Критерии музыкального руководителя	Показатели	Весовой процент показателя к должностному окладу  (утвержденны й показатель)	выполнено	утверждено
1	2	3			
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся (воспитанников), социальные проекты, др.)	Разработка инновационных методических материалов с презентацией их на педчase, методчase, семинаре, педсовете и т.д. с использованием ИКТ.	2		
Активное участие в педчase, методчase, семинаре, педсовете и т.д.		по 1 за каждое мероприятие 4			
Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций  (оформление проекта, выставки работ проекта, отчётная документация по проекту)		2			
Педагогом подготовлены и проведены открытые занятия (мастер-классы) на уровне:  - ДОУ;  - муниципального уровня;  - краевого уровня		1  2  4			

		Взаимодействие с педагогами при проведении культурно-досуговых и спортивных мероприятий	2		
		Участие в общественной жизни ДОУ, города, района (выставки, смотры, конкурсы):  2-4 мероприятия;  5 и более мероприятий	2  4		
		Кружковая работа	2		
		Своевременное, качественное оформление и сдача документации (рабочая программа, план воспитательно-образовательной работы, и т.д.)	2		
	<b>Итого по критерию 1</b>		<b>27</b>		
2.	Организации (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Положительная динамика не менее 70%	2		
		Коммуникативная и исполнительская культура педагога: -уровень организации педагогического процесса (высокий-1, средний – 0,5)	1		
		-уровень педагогического общения (высокий-1, средний – 0,5)	1		
		-уровень коммуникативной культуры (высокий-1, средний – 0,5)	1		
		-речевая культура (высокий-1, средний – 0,5)	1		
		-исполнительская дисциплина (высокий-1, средний – 0,5)	1		
	<b>Итого по критерию 2</b>		<b>7</b>		
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников	2		
		Привлечение к участию в работе с воспитанниками:			

	обучающихся	- родительской общественности	2		
		- представителей социума	2		
		Размещение информации и публикаций по вопросам воспитания и образования на сайте ДОУ, СМИ	2		
	<b>Итого по критерию 3</b>		<b>8</b>		
4.	Участие и результаты участия воспитанников в соревнованиях, конкурсах и т.д.	Участие воспитанников в районных конкурсах, олимпиадах.	2		
		Достижение призовых мест воспитанниками в районных конкурсах, олимпиадах.	4		
	<b>Итого по критерию 4</b>		<b>6</b>		
5	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний, связанных с нарушением техники безопасности и санитарных норм	2		
	<b>Итого по критерию 5</b>		<b>2</b>		
6.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Работа с детьми из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации	за каждого ребенка 0,25  1		
	<b>Итого по критерию 6</b>		<b>1</b>		
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)»	За работу по привлечению коммерческих, общественных организаций, индивидуальных предпринимателей и физических лиц для улучшения материально-технической базы помещений и игровых площадок ДОУ	2		
		Создание элементов образовательной инфраструктуры:  - музыкального зала; - территории учреждения	1 1		
	<b>Итого по критерию 7</b>		<b>4</b>		
	<b>ВСЕГО:</b>		<b>55</b>		

### 4.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 2 «Ручеёк» г.Новопавловска.

4.2.3.1. Премияльные выплаты выплачиваются по итогам работы за год, за квартал, месяц из экономии фонда оплаты труда, в течение года при наличии экономии фонда возможно премирование отдельных работников за особые показатели в работе.

Размеры премиальных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) или в абсолютных размерах.

Максимальный размер премиальных выплат не ограничен.

Выплаты премиального характера производятся по решению заведующего ДОУ с учетом мнения ПК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ДОУ на оплату труда работников. Премии могут быть выплачены сверх должностного размера оплаты труда при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.2.3.2. Премияльные выплаты устанавливаются в течение учебного года, с момента возникновения оснований для назначения премиальных выплат. Выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

4.2.3.3. Показатели, на основании которых работникам ДОУ устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы:

Наименование выплат	Размер выплат
По итогам работы за год, квартал, месяц	100% от должностного оклада
23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника	100% от должностного оклада
Юбилейные даты рождения – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет	100% от должностного оклада
Единовременная разовая премия за качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений руководства	100% от должностного оклада (в зависимости от объема выполненных работ, поручений руководства)
Подготовка педагогов (победителей) в конкурсах, конференциях, смотрах, проводимых в рамках мероприятий отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края	30% от должностного оклада
Подготовка педагогов (победителей и (или) призеров) в конкурсах, конференциях, смотрах, проводимых в рамках мероприятий министерства образования Ставропольского края, Министерства образования и науки Российской Федерации	30% от должностного оклада
Результаты деятельности ДОУ по итогам рейтинга за учебный год: - 1 место в рейтинге ОУ ; - 2 место в рейтинге ОУ ;	80% от должностного оклада 50% от должностного оклада



- 3 место в рейтинге ОУ.	30% от должностного оклада
Качественная подготовка ДОУ к началу нового учебного года.	100% от должностного оклада
Разработка и реализация новых педагогических технологий, авторских программ, творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	100% от должностного оклада
За получение грамот и наград вышестоящих организаций	100% от должностного оклада
За добросовестный труд, за образцовое выполнение трудовых обязанностей, высокую исполнительскую дисциплину	100% от должностного оклада
Подготовка победителей в конкурсе лучших воспитателей в рамках приоритетного национального проекта «Образование»	50% от должностного оклада
Высокие результаты профессиональной деятельности руководителя учреждения образования (призовые места в профессиональных конкурсах руководителей образовательных учреждений)	100% от должностного оклада
Качественная реализация комплекса мер по модернизации общего образования	50% должностного оклада;
Образцовое соблюдение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений»	50% от должностного оклада
Создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)	50% от должностного оклада

4.2.3.4. Единовременные разовые премии выплачиваются в вышеуказанных случаях в полном объеме при одновременном, безупречном выполнении работниками ДОУ трудовых обязанностей, возложенными на них трудовым договором, должностной инструкцией.

4.2.3.5. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое за особые достижения в области образования, конкретные результаты работы, при наличии экономии по фонду оплаты труда ДОУ.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОУ;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

#### **4.3. Показатели, влияющие на уменьшение и лишение размера доплат, надбавок, премий или стимулирующих выплат.**

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов и персонал.

(нарушение педагогической этики, невнимательное и грубое отношение к детям, низкое качество учебно-воспитательной работы).

- Детский травматизм по вине работника.
- Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания.
- Халатное отношение к сохранности материально-технических средств.
- Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри ДОУ.

Все случаи снятия надбавок, доплат, премий рассматриваются заведующим и согласовываются с ПК в индивидуальном порядке в каждом случае.

#### **V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения**

5.1. Аттестация педагогических работников учреждений 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 года № 276.

5.2. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.3. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, 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, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

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

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

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также 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.

5.6. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников 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.

5.7. Заведующий ДООУ проверяет документы об образовании и устанавливает работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же ДООУ помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края.

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

## VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников ДООУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю - для воспитателей, 24 часа для музыкального

руководителя, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами ДОУ.

6.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

6.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 6 п.6.1 настоящего приложения.

6.4. Ставки заработной платы педагогов, работа которых не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом ДОУ и правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.5. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 6.1, составляет 40 часов в неделю.

6.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## VII. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ДОУ применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в

году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктом 2.1.3. настоящего Положения, образуют новые размеры окладов (ставок заработной платы), применяемые при исчислении заработной платы с учетом установленной учебной нагрузки.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.2. Тарификация педагогических работников производится 2 раз в год.

7.3. Тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются заведующим учреждения.

### **Приложение № 1-а**

к Положению об оплате труда работников  
МКДОУ «Детский сад № 2 «Ручеёк» г.Новопавловска

## **ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_  
(указывается период работы)

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
.....			.....		
Итого по критерию 1			X	X	X
.....			.....		
Итого по критерию 2			X	X	X
.....			.....		
Итого по критерию 3			X	X	X
Всего по всем критериям			X	X	X

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения

### СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников

(указывается наименование общеобразовательного учреждения)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_  
(указывается период работы)

(составляется рабочей комиссией)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Сумма баллов по критерию 1		Сумма баллов по критерию 2		Сумма баллов по критерию 3		Общая сумма баллов	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.									
2.									
3.									
	<b>Всего</b>								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

**Председатель рабочей комиссии:**

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.) (подпись)

**Члены рабочей комиссии:**

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.) (подпись)

Воспитатель \_\_\_\_\_  
(подпись)

**ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_\_**

**от \_\_\_\_\_**  
утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МКДОУ «Детский сад № 2 «Ручеёк» г. Новопавловска на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

**с \_\_\_\_\_**  
Нами, членами рабочей группы по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МКДОУ «Детский сад № 2 «Ручеёк» г. Новопавловска всех перечислить \_\_\_\_\_ на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_  
осуществлена работа по оценке деятельности работника за период работы

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

**Председатель рабочей комиссии:** \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

**Члены рабочей группы** \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

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



### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников \_\_\_\_\_

(наименование государственного общеобразовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий общеобразовательного учреждения

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись
Профсоюзный комитет			

Дата получения протокола образовательным учреждением после согласования

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

**Показатели эффективности деятельности других работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад для детей раннего возраста № 2 «Ручеек» города Новопавловска**

**Критерии показателей эффективности деятельности повара**

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя качества
Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1).Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи.	1,0
	2).Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода	0,5
	3).Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	1,5
	4).Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1,0
	5).Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования	1,0
	6).За отсутствие актов положительных смыслов со стороны Роспотребнадзора.	1,0
<b>Итого по критерию 1</b>		<b>6,0</b>
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>6,0</b>

**Критерии показателей эффективности деятельности заведующего хозяйством**

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя качества
Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	1). Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мягкого инвентаря, обмундирования и др.	1,0
	2). Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания.	1,0
	3).Отсутствие замечаний по несоблюдению правил пожарной безопасности в ДОУ	1,0

	4).Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.	1,0
	5).Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	1,0
	6).За отсутствие актов положительных смыслов со стороны Роспотребнадзора.	1,0
<b>Итого по критерию 1</b>		<b>6,0</b>
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>6,0</b>

**Критерии показателей эффективности деятельности помощника воспитателя**

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя качества
Высокая организация обслуживания воспитанников	1).Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
	2).Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности посуды, хоз.инвентаря	1,5
	3).За отсутствие актов положительных смыслов со стороны Роспотребнадзора.	1,5
<b>Итого по критерию 1</b>		<b>4,5</b>
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>4,5</b>

**Критерии показателей эффективности деятельности оператора стиральных машин**

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя качества
Высокая организация обслуживания воспитанников	1).Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1,5
	2).Отсутствие обоснованных жалоб на работу оператора стиральных машин	1,5
	3).Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки	1,5
	4).Отсутствие на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5

	5). Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно- материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	1,0
	6). Применение дезинфицирующих средств	1,0
<b>Итого по критерию 1</b>		<b>8,0</b>
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>8,0</b>

**Критерии показателей эффективности деятельности дворника, сторожа**

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя качества
Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	1). Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1,0
	2) Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа, дворника	1,0
	3) Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,0
	4) Отсутствие на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
	5) Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1,0
	6) Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	1,0
	7) Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	1,0
	8) Отсутствие случаев получения травм, в следствии содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0
<b>Итого по критерию 1</b>		<b>8,0</b>
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>8,0</b>

**Критерии показателей эффективности деятельности рабочего по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений**

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя качества
Высокая организация обеспечения	1) Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников	1,5

технического обслуживания зданий	2) Отсутствие на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
	3) Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,5
	4) Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,5
	5) Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
	6) Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий	1,5
<b>Итого по критерию 1</b>		<b>8,5</b>
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>8,5</b>

**Критерии показателей эффективности деятельности оператора автоматической газовой защиты**

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя качества
Высокая организация обеспечения технического обслуживания котельной	1) Отсутствие обоснованных жалоб на работу оператора	1,5
	2) Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа, дворника	1,5
	3) Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной системы	1,5
	4) Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,5
<b>Итого по критерию 1</b>		<b>6,0</b>
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>6,0</b>

