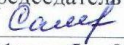


Согласовано:
Председатель Совета трудового коллектива
 Самолук И.Е.
«01» ноября 2018 г.



Утверждаю:
Заведующий МКДОУ «Елочка»
 Р.К. Семёнова
«01» ноября 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ
САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА «ЕЛОЧКА».**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об установлении системы оплаты труда работников **муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Елочка», (далее – Положение)** разработано в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Усть-Илимский район», утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 27.08.2018г. № 297, определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников **муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Елочка», (далее – Учреждение)**

Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа (представителей) работников Советом трудового коллектива (далее СТК).

2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - работники) включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения; размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам образовательного учреждения; размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования «Усть-Илимский район», а также настоящим Положением.

4. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать Примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-Р, и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167 Н.

5. Штатное расписание Учреждения утверждается в установленном порядке и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах, номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678.

6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного ими объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы работников по основной должности, и по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из этих должностей.

7. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Учреждение вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Оплата труда работников производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджете муниципального образования «Усть-Илимский район» на соответствующий финансовый год.

Размер месячной заработной платы работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

II. НОРМИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется Правительством Российской Федерации.

10. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 1) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:
 - а) 20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам;
 - б) 24 часа в неделю - музыкальным руководителям ;

- в) 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре.
2) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогам-психологам, социальным педагогам, воспитателям Учреждения.

III. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

11. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем Учреждения трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, далее – ПКГ), а по должностям, (не включенным в ПКГ) - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с настоящим Положением .

12. Размеры должностных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Минздравсоцразвития РФ, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

13. Зарботная плата работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ДО + Кв + Св) * Кр ,$$

где:

ЗП - зарботная плата;

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к зарботной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

Св - стимулирующие выплаты;

Кр - выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к зарботной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

IV. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

14. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, определены в приложении № 2 к настоящему Положению

4) надбавка за работу в сельской местности(25%);

5) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а так же за работу с шифрами.

15. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ и составляет от 4 процентов к должностному окладу, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

16. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Выплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам производится в размере 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Расчет части должностного оклада за каждый час работы определяется путем деления должностного оклада работника Учреждения на количество часов по календарю в данном месяце.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

18. Для работников Учреждения устанавливаются выплаты за иные особые условия труда, связанные со спецификой работы в Учреждении, в следующих случаях и размерах:

1) за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 15-20 процентов от должностного оклада;

19. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определяются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

20. Конкретные размеры компенсационных выплат работникам и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения СТК.

21. Размеры компенсационных выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

22. Работникам Учреждения, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

23. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, которые устанавливаются за:

- 1) интенсивность и напряженность работы (учитывается количество и сроки мероприятий, проводимых в Учреждении и пр.);
- 2) участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- 3) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- 4) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых и ведомственных программ;
- 5) компетентность работника в принятии решений;
- 6) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

24. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

К периодам работы работников Учреждения, дающим право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет относится работа:

- 1) служба в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;
- 2) нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением муниципального образования ;
- 3) работа в муниципальных образовательных организациях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных образовательных организациях республик, входивших в состав СССР по 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

При совмещении должностей (профессий) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной

трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к должностному окладу заработной платы по основной работе.

Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается руководителем Учреждения либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в Учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем Учреждения.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

25. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения на определенный срок при условии:

- 1) соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- 2) соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- 3) положительной оценки работы работника Учреждения со стороны потребителей услуг (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);
- 4) качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- 5) отсутствия недостатков при выполнении работ (оказании услуг).

26. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы в установленный период.

При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- 2) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- 3) инициатива, творчество, самостоятельность и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) своевременность и полнота подготовки отчетности.

Единовременные премияльные выплаты за выполнение особо важных, срочных и непредвиденных работ выплачиваются работникам Учреждения по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников образовательного Учреждения за выполнение больших объемов работ, оперативность и качественный результат труда.

27. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам Учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников образовательного Учреждения.

28. Работникам Учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности, выполняемых им работ устанавливаются выплата за профессиональное развитие и доплата по занимаемой должности работника Учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

29. Работникам Учреждения, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие выплаты за профессиональное развитие:

- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

30. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие:

1) работникам Учреждения, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», - 20 процентов от должностного оклада;

2) работникам Учреждения, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», - 15 процентов от должностного оклада;

3) работникам Учреждения, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов от должностного оклада;

31. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждения, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие:

- 1) 20 процентов (до 3 лет работы);
- 2) 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 3) 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

- 1) наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- 2) работа в Учреждении по специальности.

Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников приложение № 6 к настоящему Положению.

32. Максимальный размер выплаты по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 20% должностного оклада работника Учреждения.

Максимальный размер выплаты за профессиональное развитие не может превышать 30% оклада (должностного оклада) работника образовательного Учреждения.

VI. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

33. Размеры ежемесячных стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются на основании решений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в Учреждении, если иное не установлено настоящим Положением. Порядок создания и осуществления деятельности комиссии устанавливается локальным актом, принятым в образовательном Учреждении.

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику руководителем Учреждения при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей. Установленные выплаты стимулирующего характера (приложение №3) закладываются в штатное расписание и выплачиваются работнику ежемесячно в процентном отношении.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

35. Основой установления ежемесячных выплат стимулирующего характера в баллах для работников является определение критериев и показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера согласно приложения № 4 к настоящему Положению. Кроме того, перечень критериев и показателей должен отвечать уставным задачам деятельности Учреждения и критериям оценки деятельности работников.

36. Формирование перечня критериев результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, выплата которых производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджете муниципального образования «Усть-Илимский район» на соответствующий финансовый год.

Учреждение самостоятельно разрабатывает перечень критериев результативности и качества выполнения должностных обязанностей, который утверждается руководителем по согласованию с представительным органом работников СТК.

Перечень критериев результативности и качества выполнения должностных обязанностей руководителем Учреждения утверждается нормативным правовым актом работодателя.

Перечни критериев результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками (за исключением руководителя учреждения) являются приложениями либо составной частью локальных актов об оплате труда Учреждения, а также отражаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками (дополнительных соглашениях).

Перечнем определяются качественные и количественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты. При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

37. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (балльная оценка).

38. Итоговый размер ежемесячных выплат стимулирующего характера определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям работников за истекший период.

39. В течение каждого месяца руководителем образовательного Учреждения ведется мониторинг по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплаты стимулирующего характера за истекший месяц.

40. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения утверждается приказом руководителя с учетом мнения комиссии на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника Учреждения, проводимого в течении каждого полугодия для педагогических работников, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала.

Для вновь прибывших работников в Учреждение стимулирующие выплаты (в баллах) производятся по истечении отработанного 2-х месячного срока.

Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями приказом руководителя Учреждения, их размер имеет конкретное выражение от 10% до 150% должностного оклада с учетом перевода в абсолютные единицы.

Единовременные премии не учитываются при исчислении средней заработной платы.

41. Выплаты стимулирующего характера не начисляются:

- 1) за период временной нетрудоспособности;
- 2) за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

42. Выплаты стимулирующего характера снижаются при следующих обстоятельствах:

- 1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- 2) обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений;
- 3) нарушение служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации;
- 4) нарушение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

43. Выплаты стимулирующего характера, указанные в данном разделе, производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год в процентах от должностного оклада либо в абсолютных величинах, либо в баллах по усмотрению руководителя Учреждения.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

44. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

45. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учреждения».

46. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется исходя из кратного отношения средней заработной платы

работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им образовательного Учреждения.

47. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечни должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, установлены в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, утверждается постановлением Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район».

48. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей Учреждения.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

49. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности 1 к 6.

50. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера и размеры выплат компенсационного характера заместителя руководителя Учреждения устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

51. Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу руководителей Учреждения устанавливаются постановлением Администрации муниципального образования «Усть - Илимский район».

52. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников МКДОУ «Елочка»

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
должностей работников (профессия рабочих) Учреждения.

| Наименование должности (профессии) | Размер должностного оклада (ставки), руб. |
|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Младший воспитатель | 3800 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Музыкальный руководитель | 5600 |
| Инструктор по физической культуре | |
| 3 квалификационный уровень | |
| Воспитатель | 6200 |
| 4 квалификационный уровень | |
| Учитель-логопед | 6600 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Делопроизводитель | 3800 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | |
| Заведующий хозяйством | 4100 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | 3500 |
| Кухонный работник | |
| Сторож (вахтер) | |
| Дворник | |
| Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | |

| | |
|---|------|
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | |
| Кастелянша | |
| Кладовщик | |
| Повар | |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» | |
| Водитель | 3900 |

Приложение № 2
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников МКДОУ «Елочка»

Компенсационные выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

| № п/п | Наименование компенсационной выплаты | Основание и размер компенсационной выплаты |
|----------|---|---|
| 1. | Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями | 1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы). |
| 2. | За работу в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы | 1) руководителям учреждений - 15 процентов должностного оклада; 2) работникам общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - 15 - 20 процентов оклада (ставки заработной платы); 3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку - 15 - 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки. |
| 3. | Работа в составе психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий | специалистам - 20 процентов оклада (ставки заработной платы). |
| 4. | За работу в специальных (коррекционных) , группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) | 15-20 процентов от должностного оклада. |

Приложение № 3
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников МКДОУ «Елочка»

Перечень критериев и показателей качества за интенсивность и высокие результаты работы, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, единовременных премий.

| № п/п | Основания для стимулирования | Размер выплаты от должност ного оклада |
|---|--|---|
| Педагогический состав и учебно-вспомогательный персонал | | |
| 1. | За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ: | % |
| 1.1 | за качественное и своевременное осуществление сбора материалов для оформления сайта | 5-200 |
| 1.2. | за составление плана или программы и проведение кружковой работы | 5-200 |
| 1.3 | за выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной работы | 5-200 |
| 1.4 | За ведение углубленной работы по физическому развитию воспитанников: своевременное проведение мониторинга по физическому развитию, качественное оформление информационно развивающего стенда по физическому воспитанию для родителей | 5-200 |
| Служащие, работники административно-хозяйственного персонала | | |
| 2. | За сложность, напряженность, качество и высокую интенсивность труда: | |
| 2.1. | За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 5-200 |
| 2.2. | За содержание участка, помещения ДОУ (объекта) в образцовом состоянии | 5-200 |
| 2.3. | За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан Пин | 5-200 |
| 2.4 | За качественную работу в разновозрастной группе | 5-200 |
| 2.5. | Качественное ведение работы по охране труда и антитеррору | 5-200 |
| 2.6. | За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации.) | 5-200 |
| 2.7. | За обеспечение сохранности автотранспорта. За напряженность при погрузочно-разгрузочных работах. . | 5-200 |
| 2.8. | За качественное сохранение оборудования. инвентаря и строительных материалов на участке детского сада. | 5-200 |
| 2.9 | За работу с родителями и ведение личных дел воспитанников | 5-200 |
| 2.10. | За своевременный контроль учета сменности мягкого инвентаря на группах и пищеблоке. | 5-200 |
| 2.11 | За образцовое содержание помещений пищеблока. Эстетическая подача готовых блюд. | 5-200 |
| 2.12 | За качественное ведение работы кастелянши | 5-200 |

| | | |
|------|---|--------|
| 3 | За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ: | |
| 3.1 | Качественное ведение работы по кадровому делопроизводству и документационному обеспечению ДОУ | 5-200 |
| 3.2. | Качественное ведение программы АИС-комплектование, АИС-очередность | 5-200 |
| 3.3 | Качественное ведение работы по составлению ежедневного меню-требования | 5-200 |
| 3.4 | Качественное ведение работы кладовщика | 5-200 |
| 3.5 | Качественное и своевременное ведение документации контрактного управляющего в соответствии с Законодательством | 5-200 |
| | ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ПРЕМИИ | |
| 4. | За интенсивность, качество и высокие результаты работы | % |
| 4.1 | За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ | 10-150 |
| 4.2 | за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения; | 10-150 |
| 4.3 | за разработку новых учебных программ, написание и издание учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. для системы образования | 10-150 |
| 4.4 | за высокие результаты работы дошкольного учреждения по итогам года | 10-150 |
| 4.5. | Выдвижение творческих идей в области образования и успехи в педагогической и хозяйственной деятельности. | 10-150 |

Приложение № 4
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников МКДОУ «Елочка»

**Иные критерии и показатели качества и результативности профессиональной
деятельности работников Учреждения, являющихся основаниями для начисления
стимулирующих выплат (в баллах)**

КРИТЕРИИ ВОСПИТАТЕЛЯ

| Наименование выплаты | Условия получения выплат | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты | Самооценка | Оценка комиссии |
|---|---|---|--------------------------------------|------------|-----------------|
| Результативность педагогической деятельности | 1. Посещаемость детей (отмечается положительная динамика, увеличение % посещаемости, стабильная посещаемость по анализу за квартал) | Выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы МКДОУ - свыше 85% -80-84% -75-79% Ниже 75% | 36 26 16 06 | | |
| | 2. Развитие творческих способностей воспитанников | Результативность участия детей в конкурсах, выступлениях, акциях. -сертификат участника Очно Заочно -победитель в детских конкурсах, выступлениях, акциях Очно Заочно | 16 0.56 36 26 | | |
| Самоорганизация и самообразование педагогического работника | 1. Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования. 2. Профессиональные достижения | -методическая деятельность участие в РМО -транслирование педагогического опыта, практических результатов своей профессиональной деятельности (протоколы, отзывы, рецензии, дипломы, сертификаты, публикации) | 26 1-36 | | |
| | 2. Участие педагога в профессиональных и творческих конкурсах различного уровня | | | | |
| | Результаты всероссийских и международных конкурсов: Муниципальный уровень Региональный уровень | За призера За победителя За призера За победителя За призера За победителя | 16 26 46 56 26 36 | | |
| | 3. Применение проектных методик и технологий | Реализация проекта Представление проекта на разных уровнях | 26 26 | | |
| | 4. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | -систематическое проведение физкультурных досугов -создание здоровьесберегающей среды ОУ (реализация оздоровительных программ, проектов, пополнение и обновление физкультурных уголков) | 0.56 0.56 | | |
| | 5. Организация (участие) Системных исследований, | -ведение индивидуальных карт развития ребенка | 36. | | |

| | | | | | |
|--|--|---|--------|--------------------|--|
| | мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | | | | |
| | 6. Организация развивающей предметно-развивающей среды | Своевременное обновление в соответствии с темой недели, наполняемость уголков пособиями, эстетичность, сменяемость, сохранность имущества. | 1-36 | | |
| | 7. Эффективность трудовой деятельности | Своевременность и качество оформления рабочей документации (отчеты, флтоотчеты, анкетирование, табель посещаемости, карты здоровья, протоколы, инструктажи и др. Материалы по распространению и обобщению пед опыта; диагностика, аналитические справки и т.д.) | 1-36 | | |
| Реализация мероприятий обеспечивающих, взаимодействии с родителями воспитанников | 1. Доля мероприятий, проведенных с участием родителей (законных представителей) воспитанников 2. Информационно – коммуникативная связь с родителями 3. Работа с социально неблагополучными семьями воспитанников 4. Обучение детей с ОВЗ и инвалидов, оформление соответствующих документов | Участие родителей в выставках, конкурсах. Привлечение родителей к участию в жизни группы и ДООУ, организация экскурсий, выездов детей с родителями за пределы ДООУ. Активное участие в акциях, мастер-классах, днях открытых дверей. Родительский уголок, сайт, актуальность, сменяемость и оригинальность подачи наглядной информации. Отчет по мероприятиям на сайте и в род. уголках. Наличие и реализация программ с неблагополучными семьями | 0.5-26 | | |
| | | | 16 | | |
| | | Организация предметной среды, ведение соответствующей документации | 1-36 | | |
| | | | 0.5-26 | | |
| Увеличение объема работы | 1. исполнение ролей на детских утренниках, праздниках на других группах 2. за работу по благоустройству МДОУ: озеленение, покраска оборудования, ремонт 3. Участие в работе консультативного пункта 4. Общественная работа, работа в комиссиях по ПБ, ОТ, ПДД | | 0,5 | за каждый не более | |
| | | | 26 | | |
| | | | 26 | | |
| | | | 1-26 | | |
| | | | 1-26 | | |
| Повышение имиджа учреждения | общественная деятельность -участие организации и проведение совместных мероприятий с детьми, родителями, социальными партнерами, педагогами на районном, муниципальном уровнях | Письменная благодарность, грамота, сертификат Муниципальный Районный Региональный | 16 | | |
| | | | 16 | | |
| | | | 26 | | |
| | | | 26 | | |
| Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг | Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирование) | Удовлетворенность 90% и выше Удовлетворенность 80-90% | 26 | | |
| | | | 16 | | |
| Максимальное кол-во баллов | | | 63 | | |

КРИТЕРИИ УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА

| Наименование выплаты | Условия получения выплат | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты | Самооценка | Оценка комиссии |
|---|--|---|----------------------------------|------------|-----------------|
| Результативность коррекционно-педагогической деятельности | 1.Позитивная динамика детей за счет коррекционно-развивающей работы | Выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы МКДОУ - свыше 85% -50%-70% -30-50% -30% Ниже 30% | 36 26 16 06 | | |
| | 2.Развитие творческих способностей воспитанников | Результативность участия детей в конкурсах, выступлениях, акциях. -сертификат участника Очно Заочно -победитель в детских конкурсах, выступлениях, акциях Очно Заочно | 16 0.56 36 26 | | |
| Самоорганизация и самообразование педагогического работника | 1.Личный вклад учителя-логопеда в повышение качества образования. 2.Профессиональные достижения | -методическая деятельность участие в РМО -транслирование педагогического опыта, практических результатов своей профессиональной деятельности (протоколы, отзывы, рецензии, дипломы, сертификаты, публикации) | 26 1-36 | | |
| | 2.Участие педагога в профессиональных и творческих конкурсах различного уровня Результаты всероссийских и международных конкурсов: Муниципальный уровень Региональный уровень | За призера За победителя За призера За победителя За призера За победителя | 16 26 46 56 26 36 | | |
| | 3.Применение проектных методик и технологий | Реализация проекта Представление проекта на разных уровнях | 26 26 | | |
| | 4.Организация и оформление документации ПМПк в ДОУ 5..Ведение документации, своевременность предоставления материалов (конспектов, справок, характеристик, данных ит.д. | Своевременное проведение работы и ведение документации Сетевое взаимодействие со школой (представление на районную ПМПК | 26. 26 | | |
| | 6.Организация Системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | -Речевые карты , планы индивидуальной логокоррекционной работы | 36. | | |
| | 7. Личный вклад в организацию предметно-развивающей среды | | 1-36 | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | 8. Личное участие в МО, педагогических советов | Выступление на ПС, ПЧ, МО на уровне ДОУ Участие в работе творческой группы | 1-36 | | |
| | Повышение квалификации | Вебинары КПК | 0.56 36 | | |
| Реализация мероприятий обеспечивающих, взаимодействие с родителями воспитанников | 1. Доля мероприятий, проведенных с участием родителей (законных представителей) воспитанников 2. Информационно – коммуникативная связь с родителями 3. Работа с социально неблагополучными семьями воспитанников 4. Обучение детей с ОВЗ и инвалидов, оформление соответствующих документов | Творческое сотрудничество с родителями, вовлечение семьи в совместную деятельность с детьми, мастер-классы, акции и т.д. Сайт, актуальность, сменяемость материала Наличие и реализация программ с неблагополучными семьями Организация предметной среды, ведение соответствующей документации (ИПРА) | 0.5-26 16 1-36 0.5-26 | | |
| Увеличение объема работы | 1. исполнение ролей на детских утренниках, праздниках на других группах 2. за работу по благоустройству МДОУ: озеленение, покраска оборудования, ремонт 3. Общественная работа, работа в комиссиях по ПБ, ОТ, ПДД 4. Организация и ведение работы по КЦ в ДОУ | | 0,5 за каждый не более 26 26 1-26 2-36 | | |
| Повышение имиджа учреждения | -общественная деятельность -участие организации и проведение совместных мероприятий с детьми, родителями, социальными партнерами, педагогами на районном, муниципальном уровнях | Письменная благодарность, грамота, сертификат Муниципальный Районный Региональный | 16 16 26 26 | | |
| Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг | Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирование) | Удовлетворенность 90% и выше Удовлетворенность 80-90% | 26 16 | | |
| Максимальное кол-во баллов | | | 63 | | |

КРИТЕРИИ МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

| Наименование выплаты | Условия получения выплат | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплаты | Самооценка | Оценка комиссии |
|--|---|---|----------------------------|------------|-----------------|
| Результативность педагогической деятельности | 1. Развитие творческих способностей воспитанников | Результативность участия детей в конкурсах, выступлениях, акциях. -сертификат участника Очно Заочно -победитель в детских конкурсах, выступлениях, акциях Очно Заочно | 16 0.56 36 26 | | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| Самоорганизация и самообразование педагогического работника | 1. Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования. 2. Профессиональные достижения | -методическая деятельность участие в РМО -транслирование педагогического опыта, практических результатов своей профессиональной деятельности (протоколы, отзывы, рецензии, дипломы, сертификаты, публикации) | 26 1-36 | | |
| | 3. Участие педагога в профессиональных и творческих конкурсах различного уровня | За призера За победителя | 16 26 | | |
| | Результаты всероссийских и международных конкурсов: Муниципальный уровень Региональный уровень | За призера За победителя За призера За победителя | 46 56 26 36 | | |
| | 4. Применение проектных методик и технологий | Реализация проекта Представление проекта на разных уровнях | 26 26 | | |
| | 5. Повышение квалификации: | Вебинары КПК | 0.56 36 | | |
| | 6. Организация (участие) Системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | -ведение индивидуальных карт развития ребенка | 36. | | |
| | 7 Организация развивающей предметно-развивающей среды | Своевременное обновление и наполняемость в музыкальном уголках пособиями, эстетичность, сменяемость. | 1-36 | | |
| Реализация мероприятий обеспечивающих, взаимодействие с родителями воспитанников | 1. Доля мероприятий, проведенных с участием родителей (законных представителей) воспитанников 2. Информационно – коммуникативная связь с родителями | Участие родителей в досугах , конкурсах. Отчет по мероприятиям на сайте и в род. уголках. | 0.5- 26 16 1 | | |
| Увеличение объема работы | 1. При подготовке к большим мероприятиям и событиям ДОУ. 2. за работу по благоустройству МДОУ: озеленение, покраска оборудования, ремонт 3. Участие в работе консультативного пункта | | 0,5 за каждый не более 26 26 1-26 | | |
| Повышение имиджа учреждения | общественная деятельность -участие организации и проведение совместных мероприятий с детьми, родителями, социальными партнерами, педагогами на районном, муниципальном уровнях | Письменная благодарность, грамота, сертификат Муниципальный Районный Региональный | 16 16 26 26 | | |
| Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг | Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирование) | Удовлетворенность 90% и выше Удовлетворенность 80-90% | 26 16 | | |
| | | | 45 | | |

КРИТЕРИИ ВОДИТЕЛЯ

| № | Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки результативности деятельности (в баллах) |
|------|--|---|--|
| 1. п | Работа в неблагоприятных условиях, связанных с погодными условиями (метель, мороз, гололед). | метель, мороз, гололед. | до 3б. |
| 2. п | Результативное проведение ремонта транспортного средства своими силами. | | До 3 б. |
| 3. п | Качественная погрузка мусора на транспорт. | Перенос тяжестей | до 2 б. |
| 4. | Выполнение дополнительной работы по другой профессии или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей должности | | 2б. |
| 6. | Активное участие в подготовке к садовским и районным мероприятиям | Уровень муниципалитета – от 0,5 до 1б. Уровень ДОУ – от 0,5 до 1б.; Призовое место +1б. | От 0,5 до 2б. |
| 7. | Участие в общественных мероприятиях | Субботники -1б. Выступления – 1б. Ремонт -2б. | 3б. |
| 8. | Качественное содержание автомобиля в надлежащем положении . | Мойка, уборка салона | 2б. |
| | ВСЕГО: | | 17 баллов |

КРИТЕРИИ ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ

| № | Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки результативности деятельности (в баллах) |
|-----|--|---|--|
| 1. | Высокий уровень разработки и введение в действие документации, освоение новых программ и технологий. | | От 0,5 до 2б. |
| 2. | Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя, корректировка и редактирование документов, большой объем работы. | | От 1 до 3,5 б. |
| 3.п | Качественное ведение архива учреждения | | 2,5б. |
| 4. | Активное и результативное участие в общественных мероприятиях | Субботники – 1б., Выступления – 1б., Ремонтные работы - 2б. | 3б. |
| 5.п | Регулярное ведение номенклатуры дел | | 2,5 б. |
| 6. | Высокий уровень участия в подготовке к садовским и районным мероприятиям. | Уровень муниципалитета – от 0,5 до 1б.;Уровень ДОУ – от 0,5 до | От 0,5 до 2б. |

| | | | |
|-----|---|-------------------------|---------------|
| | | 1б.;Призовое место +1б. | |
| 7.п | Качественное и своевременное составление отчетности и документации по учреждению. | За месяц, квартал, год | От 0,5 до 2б. |
| 8. | Качественное ведение военно – учетной работы по бронированию граждан | | От 0,5 до 2б. |
| | Всего: | | 19 |

КРИТЕРИИ ДВОРНИКА

| № | Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки результативности деятельности (в баллах) |
|-----|--|---|--|
| 1.п | Качественная погрузка мусора на транспорт. | Перенос тяжестей. Погрузка мусора на транспорт. | От 0,5б. до 3б. |
| 2.п | Высокий уровень участия в режимных моментах | Одевание воспитанников на прогулку | От 0,5 до 2б. |
| 3. | Большой объем работы, связанный с неблагоприятными погодными условиями | 1.Заносы – 1б. 2. Снегопад – 1б. | От 0,5 до 2б. |
| 4. | Выполнение дополнительной работы по другой профессии или исполнение обязанностей временно отсутствующего без освобождения от своей работы. | | От 0,5 до 2б. |
| 5. | Качественная уборка детских площадок и территории. | Кошение травы на участке. | От 0,5 до 1,5б. |
| 6.п | Наполнение песочниц, пожарных ящиков песком | Подвоз песка на тележке. | 2,5 |
| 7. | Участие в общественных мероприятиях | Субботники – 1б., Выступления – 1б., Ремонтные работы - 2б. | 3б. |
| 8. | Активное участие к подготовке к садовским и районным мероприятиям. | Уровень муниципалитета – от 0,5 до 1б. Уровень ДОУ – от 0,5 до 1б.; Призовое место +1б. | От 0,5 до 2б. |
| | Всего: | | 18 баллов |

КРИТЕРИИ ЗАВХОЗА, КУХОННОГО РАБОЧЕГО

| № | Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки результативности деятельности (в баллах) |
|-----|---|--|--|
| 1.п | Качественная подготовка к новому учебному году, зимнему сезону, ЛОС. | | 1б. |
| 2. | Активное участие в общественных мероприятиях | Субботники – 1б., Выступления – 1б., Ремонтные работы - 2б. | 3б. |
| 3. | Высокий уровень участия к подготовке к садовским и районным мероприятиям. | Уровень муниципалитета – от 0,5 до 1б.;Уровень ДОУ – от 0,5 до 1б.; Призовое место +1б. | От 0,5 до 2б. |

| | | | |
|------|--|---|-----------------|
| 4. п | Качественное и своевременное составление отчетности и документации по хозяйственным товарам, продуктам. | | 2б. |
| 5. | Качественное исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы. | | От 0,5 до 3б. |
| 6. | Высокие результаты подготовки документов в связи с посещением вышестоящих организаций. | | От 0,5б. до 2б. |
| 8. п | Ежедневная доставка продуктов со склада и соблюдение сроков их реализации. перенос тяжестей. | Перенос тяжестей. | 3б. |
| 9. п | Качественное ведение журналов. | ГИС энергоэффективность, снятие показаний с теплоустановки. | 2б. |
| 10. | Качественная работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации. | | 2б. |
| | Всего: | | 20 баллов |

КРИТЕРИИ МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

| № | Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки результативности деятельности (в баллах) |
|-----|--|--|--|
| 1. | Посещение вышестоящих организаций. Высокая посещаемость | От 70 до 90% - 1б. От 90 до 100% - 2б. | От 1б. до 2б. |
| 2.п | Качественное выполнение воспитательных функций | Во время проведения занятий по подгруппам. | От 0,5б. до 2б. |
| 3.п | Своевременная поддержка температурного режима | Слив воды с радиаторов, включение обогревателей | 1б. |
| 4.п | Высокий уровень участия в образовательном процессе | Оформление помещений. Изготовление развивающих пособий. | 4 б. |
| 5. | Активное и результативное участие в общественных мероприятиях. | Субботники – 1б., Выступления – 1б., Ремонтные работы - 2б. | 3б. |
| 6. | Высокий уровень участия к подготовке к садовским и районным мероприятиям. | Уровень муниципалитета – от 0,5 до 1б.; Уровень ДОУ – от 0,5 до 1б.; Призовое место +1б. | От 0,5 до 2б. |
| 7.п | Качественная подготовка к новому учебному году, зимнему сезону к ЛОС. | Оклейка окон, генеральная уборка | 1б. |
| 9. | Выполнение дополнительной работы по другой профессии или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы. | | От 0,5 до 1б. |
| 9.п | За особый режим работы ,связанный с | Длительный перерыв | 2б. |

| | | | |
|-----|--|---|-----------|
| | бесперебойной работы групп | | |
| 10. | Качественная подготовка моющих и дезинфицирующих средств | Подготовка мыльного раствора, маркировка ветоши для уборки. | 2б. |
| | Всего: | | 20 баллов |

КРИТЕРИИ ПОВАРА, КУХОННОГО РАБОЧЕГО

| № | Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки результативности деятельности (в баллах) |
|------|--|---|--|
| 1. п | Правильное и своевременное оформление документации. | Отчетность, связанная со спецификой работы на пищеблоке | до 2б. |
| 2.п | За особый режим работы, связанный с бесперебойной работой пищеблока. | Длительный перерыв | 2б. |
| 3. | Выполнение дополнительной работы по другой профессии или исполнение обязанностей временно отсутствующего без освобождения от своей работы. | | От 0,5 до 1б. |
| 4. | Активное и результативное участие в общественных мероприятиях | Субботники – 1б., Выступления – 1б., Ремонтные работы - 2б. | 3б. |
| 5. | Высокий уровень участия подготовки к садовским и районным мероприятиям. | Уровень муниципалитета – от 0,5 до 1б. Уровень ДОУ – от 0,5 до 1б.; Призовое место +1б. | От 0,5 до 2б. |
| 6.п | Перенос тяжестей | | 2б. |
| 7. | Напряженность работы связанная с посещением вышестоящих организаций. | | 2б. |
| 8. | Высокая посещаемость детей(отслеживается положительная динамика увеличения % посещаемости) | Высокая посещаемость От 70 до 90% - 1б. От 90 до 100% - 2б. | От 1б. до 2б. |
| 9.п | Качественное дополнительное приготовление блюд. | Организация питания сотрудников | 2б |
| 10.п | Качественное освоение сложного меню. | | 1б |
| | Всего: | | 19 баллов |

КРИТЕРИИ РАБОЧЕГО ПО РЕМОНТУ И СТИРКЕ СПЕЦОДЕЖДЫ и УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

| № | Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки результативности деятельности (в баллах) |
|------|--|--|--|
| 1. п | Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей. | Ношение белья из ДОУ в прачечную и обратно | 2,5б. |
| 2. п | Своевременное и результативное участие в режимных моментах ДОУ | Одевание детей на прогулку, оказание помощи при сопровождении детей на экскурсии | От 0,5 до 2б. |
| 3. | Выполнение дополнительной работы по другой профессии или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы. | | От 0,5 до 2б. |

| | | | |
|----|---|---|-----------------|
| 4. | Активное и результативное участие в общественных мероприятиях | Субботники – 1б., Выступления – 1б., Ремонтные работы - 2б. | 3б. |
| 5. | Высокий уровень участия в подготовке к садовским и районным мероприятиям. | Уровень муниципалитета – от 0,5 до 1б. Уровень ДОУ – от 0,5 до 1б.; Призовое место +1б. | От 0,5 до 2б. |
| 6. | Качественная подготовка к новому учебному году, зимнему сезону к ЛОС. | Утепление дверей и окон, генеральная уборка, подготовка мягкого исправного инвентаря к летнему сезону | От 0,5б. до 1б. |
| 7. | Высокая посещаемость детей (отслеживается положительная динамика увеличения % посещаемости) | Высокая посещаемость От 70 до 80% - 1б. От 80 до 90% - 1,5б. | От 0,5 до 1,5б. |
| 8. | Качественная подготовка моющих и дезинфицирующих средств | Подготовка мыльного раствора, маркировка ветоши для уборки. | 2б. |
| 9. | Своевременная поддержка температурного режима | Слив воды с радиаторов, включение обогревателей | 1б. |
| | Всего: | | 18 баллов |

КРИТЕРИИ РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ

| № | Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показа-тели и критерии оценки результативности деятельности (в баллах) |
|------|---|------------------------------------|---|
| 1. п | Качественная подготовка к новому учебному году, зимнему сезону, и летнему оздоровительному периоду. | | От 0,5 до 1б. |
| 2. п | Качественная погрузка мусора на транспорт. | | От 0,5б. до 1,5б. |
| 3. | Поддержание в отличном состоянии оборудования на участке и в помещении. | Использование собственной пилорамы | 2,5б. |
| | Всего: | | 5 баллов |

КРИТЕРИИ СТОРОЖА

| № | Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показа-тели и критерии оценки результативности деятельности (в баллах) |
|------|--|--|---|
| 1. п | Качественное выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей | Помощь в уходе за цветниками летом, сметание снега с крылец зимой. | 2б.(п) |
| | | Полив комнатных растений в праздничные и выходные дни | 2б.(п) |
| | | Залив воды в емкости, кипячение, контроль за водонагревателями. | 2б.(п) |

| | | | |
|---------|---|---|---------------|
| 2. п | Своевременное поддержание температурного режима в помещении ДОУ | Слив воды с радиаторов, включение (выключение) обогревателей, проветривание групповых комнат. | 2б.(п) |
| 3. | Высокий уровень участия к подготовке к садовским и районным мероприятиям. | Уровень муниципалитета – от 0,5 до 1б. Уровень ДОУ – от 0,5 до 1б.; Призовое место +1б. | 2б. |
| 4. | Активное и результативное участие в общественных мероприятиях | Субботники – 1б., Выступления – 1б., Ремонтные работы - 1б. | 3б. |
| 5. | Качественное выполнение дополнительной работы по другой профессии или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы. | | От 0,5 до 2б. |
| 6 п. | Качественное и своевременное заполнение журналов по дежурству и ПБ,ТБ и отсутствию ЧП Составление ежемесячного графика дежурств. | | 1б. |
| | Всего: | | 18 баллов |

Приложение № 5

к Положению об установлении системы
оплаты труда работников МКДОУ «Елочка»

**Размеры выплат за стаж непрерывной работы работников образовательного
Учреждения**

| Стаж непрерывной работы | Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада) |
|-------------------------|--|
| от 3 до 5 лет | 5 |
| от 5 до 10 лет | 10 |
| от 10 лет | 15 |

Приложение № 6
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников МКДОУ «Елочка»

Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников

| Наименование должности (профессии) | Размер стимулирующих выплат к окладу (ставке) за квалификационную категорию |
|--|---|
| Воспитатель Учитель-логопед Музыкальный руководитель | 30 процентов - для первой категории; 50 процентов - для высшей категории |

Приложение № 7
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников МКДОУ «Елочка»

**Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к
основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера
должностного оклада руководителя**

Учитель-логопед
Воспитатель