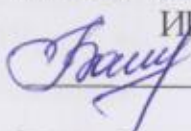


Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКДОУ «Детский сад № 13»  
ИГОСК

  
М.В. Богданова

Принято на общем собрании  
Работников МКДОУ  
«Детский сад №13» ИГОСК  
Протокол № 8 от 24.08.2021года

Утверждаю:  
Заведующий МКДОУ  
«Детский сад № 13» ИГОСК  
Т. Н. Носова  
Приказ № 42-А от 02.09.2021 года



Приложение №1  
к приказу № 42 от 20.09.2021года

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного**  
**образовательного учреждения «Детский сад № 13» Изобильненского**  
**городского округа Ставропольского края**  
**МКДОУ «Детский сад №13» ИГОСК)**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №13» Изобильненского городского округа Ставропольского края, сокращенное наименование МКДОУ «Детский сад №13» ИГОСК (далее - ДОУ), подведомственных отделу образования администрации Изобильненского городского округа Ставропольского края (далее - Положение, казенные учреждения) определяет механизм оплаты труда в казенных учреждениях.

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

Заработная плата работников казенного учреждения состоит из:

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

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



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

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

8. Порядок оказания материальной помощи устанавливается работникам ДОО согласно разделу 5 Положения.

9. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного ДОО, 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.

10. 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.

11. Фонд оплаты труда формируется в ДОО на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

12. Индексация заработной платы работников казенных учреждений производится в соответствии с нормативно-правовыми актами Правительства Ставропольского края.

## II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников ДОУ

2.1. Должностные оклады работников ДОУ (казенное учреждение) по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	5319

2.1.2. Размеры должностных окладов, ставки заработной платы по должностям профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель соответствие (высшее)	8 762
2	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	9648,00

В размеры ставок заработной платы педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.2. Должностные оклады работников по должностям профессиональной



квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством.	5841

2.3. Должностные оклады рабочих ДОО устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
дворник, сторож, уборщик служебных помещений,		3975
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
кастелянша, кочегар, машинист по стирке белья		4163
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
повар		4351
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
повар		5487
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
повар		5552
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
повар		5803

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

### III. Выплаты компенсационного характера

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



актами Ставропольского края.

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

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

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

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

Работникам ДООУ по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда.

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

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

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

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, отработанного сверхурочно.

3.5.3.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам ДОУ, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении 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.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах ДОУ.

3.5.3.2. Работникам ДОУ за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, могут устанавливаются следующие доплаты:

№п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке)

		заработной платы)
1	2	3
1.	Помощникам воспитателей (в том числе дежурным по режиму) ДОУ за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
2.	Педагогическим работникам и другим работникам ДОУ, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства	20
3.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в информационно-аналитической системе «Аверс» (за исключением электронного журнала и дневника)	15
4.	Педагогическим работникам образовательных учреждений, ответственным за работу сайта образовательного учреждения	15

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ДОУ в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников ДОУ.

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

4.2. В ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;



-премиальные выплаты по итогам работы.

ДОУ может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в казенные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- работникам образовательного учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий в размере 25% от должностного оклада (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.)

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казенного учреждения 35 процентов от должностного оклада;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казенного учреждения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам казенных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам казенных учреждений за осуществление наставничества за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации 10% от должностного оклада;

- денежные выплаты воспитателям ДОУ, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;

Работникам ДОУ выплаты за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются в размере 50 % от должностного оклада.

Основными критериями для установления работнику ежемесячной надбавки являются:

- уровень функциональной нагрузки и ответственности;

- исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной



инструкцией в условиях, отличающихся от нормальных;

- качественное и оперативное выполнение значительного объема работы, выполнение срочных и неотложных поручений, применение в работе компьютерной и другой техники.

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

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

### Перечень критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг

#### ➤ Критерии по должности «воспитатель»

Наименование критерия	утверждено	Наименование показателя	утверждено
1. Реализация дополнительных проектов		Участие в организационно-методической работе	
		1.1. Проведение мастер-классов, участие в семинарах:	
		- на уровне ДОУ;	0,2
		- на муниципальном уровне;	0,3
		- на краевом уровне, всероссийском уровне.	0,4
		1.2. Участие в конкурсах, призы конкурсов	
		- на уровне ДОУ;	0,3
		- на муниципальном уровне;	0,4
		- на краевом уровне, всероссийском уровне;	0,5
		1.3. Организация и проведение работы с молодыми специалистами (наставничество, план, отчет)	0,2
1.4. Реализация проектной деятельности, повышающих статус ДОУ	0,2		
1.5. Размещение информации из опыта работы на сайте ДОУ, в СМИ	0,3		
<b>Итого по критерию 1</b>	<b>2,8</b>		
2. Участие		2.1. Своевременное	0,2

педагога в разработке и реализации основной образовательной программы		предоставление и ведение документации	
		2.2. Отсутствие замечаний к проведению НОД, режимных моментов (по результату проверки)	0,5
		2.3. Участие воспитателя в социально- значимых мероприятиях в ДОУ	0,3
Итого по критерию 2	1.0		
3. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников		3.1. Проведение исследования, мониторинга достижений воспитанников в установленные сроки в ДОУ	0,5
Итого по критерию 3	0,5		
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников		4.1. Участие родителей в образовательном процессе, дистанционно, в оформлении группы, участка.	0,5
		4.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0,5
Итого по критерию 4	1.0		
5. Физкультурно-спортивная и оздоровительная работа		5.1. Внедрение здоровьесберегающих технологий, система закаливания лечебно-профилактическая работа посезонно. (Положительная динамика количества дней пребывания воспитанников в группе)	0,3
		5.2. Организация и проведение физкультурных праздников, спартакиад, досугов в ДОУ	0,2



		5.3. Отсутствие случаев травматизма воспитанников	1.5
<b>Итого по критерию 5</b>	<b>2,0</b>		
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры		6.1. Благоустройство, безопасность и эстетическое оформление группы, участка, ДОУ согласно требованиям ФГОС и САНПИНА	0.3
		6.2. Общественная активность (изготовление демонстрационного и дидактического материала)	0.2
<b>Итого по критерию 6</b>	<b>0,5</b>		
7. Работа с детьми из социально неблагополучных семей		7.1. Наличие и выполнение индивидуальной программы педагогического, психологического сопровождения воспитанников из социально неблагополучных семей (список детей, план работы, тетрадь протоколов)	0.2
<b>Итого по критерию 7</b>	<b>0,2</b>		
<b>Всего по всем критериям</b>	<b>8,0</b>		

➤ Критерии по должности «музыкальный руководитель»

Наименование критерия	утверждено	Наименование показателя	утверждено
1. Результативное участие педагога в реализации образовательной программы		Проведение мастер-классов, участие в семинарах, открытых мероприятиях по образовательной деятельности,	

		выставках, фестивалях.	
		- на уровне ДОУ;	0,5
		- на муниципальном уровне;	0,5
		- на краевом, всероссийском уровн е.	1
		Результативное участие воспитанников в фестивалях, конкурсах.	
		-на уровне ДОУ;	0,5
		- на муниципальном уровне;	0,5
		- на краевом, всероссийском уровне:	1
		Размещение информации из опыта работы на сайте ДОУ, в СМИ	0,5
		Организация и проведение кружковой работы	0,5
<b>Итого по критерию 1</b>	<b>5,0</b>		
<b>2.Реализация дополнительных проектов</b>		Проектная деятельность индивидуальные, групповые, экскурсионные, вариативные формы работы.	0,2
		Работа с социальными институтами	0,2
<b>Итого по критерию 2</b>	<b>0.4</b>		
<b>3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников</b>		Внедрение в практику работы с воспитанниками образовательных программ нового поколения.	0.4
		Благоустройство,без опасность и эстетическое оформление территории	0.5
<b>Итого по критерию 3</b>	<b>0.9</b>		



4. Создание элементов образовательной инфраструктуры		Проведение мероприятий с родителями и воспитанниками (конкурсы, развлечения)	0,7
Итого по критерию 4	0,7		
5. Дополнительная нагрузка		Общественная нагрузка	1,0
Итого по критерию 5	1		
Всего по всем критериям	8		

➤ Критерии по должности «педагог-психолог»

Наименование критерия	утверждено	Наименование показателя	утверждено	
2. Реализация дополнительных проектов		Участие в организационно-методической работе		
		Проведение мастер-классов, участие в семинарах:		
		- на уровне ДОУ;		0,2
		- на муниципальном уровне;		0,3
		- на краевом уровне, всероссийском уровне.		0,4
		Участие в конкурсах, призеры конкурсов		
		-на уровне ДОУ;		
		- на муниципальном уровне;		0,4
- на краевом уровне, всероссийском уровне:	0,5			
Организация и проведение работы с молодыми специалистами (наставничество, план, отчет)	0,2			
Итого по критерию 1	2,8			
2. Превышение объема выполняемой работы в рамках профессиональной компетентности		Вариативные формы работы	1	
Итого по	1,0			

критерию 2			
3. Реализация дополнительных проектов		Проектная деятельность	0,3
		Работа с социальными институтами	0,3
Итого по критерию 3	0,6		
4. Совершенствование элементов образовательной инфраструктуры		Использование ИКТ и др. технологий (интегрированный модульный метод) для работы с детьми и родителями	0,5
		Благоустройство, безопасность и эстетическое оформление территории, помещений ДОУ	0,5
Итого по критерию 4	1		
5. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников		Вариативные формы совместной работы с родителями и воспитанниками	0,4
Итого по критерию 5	0,4		
6. Дополнительная нагрузка		Общественная активность	1
Итого по критерию 6	1		
Всего по всем критериям	8		

➤ Критерии по должности «инструктор по физической культуре»

Наименование критерия	утверждено	Наименование показателя	утверждено
1. Результативное участие педагога в реализации образовательной программы		1. Проведение мастер-классов, участие в семинарах, открытых мероприятиях по образовательной деятельности, выставках, фестивалях.	
		- на уровне ДОУ;	0,5
		- на муниципальном уровне;	0,5
		- на краевом, всероссийском уровне.	1
		2. Результативное участие воспитанников в фестивалях, конкурсах.	
		- на уровне ДОУ;	0,5
		- на муниципальном уровне;	0,5
		- на краевом, всероссийском уровне;	1



		3. Размещение информации из опыта работы на сайте ДОУ, в СМИ	0,5
		4. Организация и проведение кружковой работы	0,5
<b>Итого по критерию 1</b>	<b>5,0</b>		
<b>2. Реализация дополнительных проектов</b>		1. Проектная деятельность индивидуальные, групповые, экскурсионные, вариативные формы работы.	0,2
		2. Работа с социальными институтами	0,2
<b>Итого по критерию 2</b>	<b>0,4</b>		
<b>3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников</b>		1. Внедрение в практику работы с воспитанниками образовательных программ нового поколения.	0,4
		2. Благоустройство, безопасность и эстетическое оформление территории	0,5
<b>Итого по критерию 3</b>	<b>0,9</b>		
<b>4. Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>		1. Проведение мероприятий с родителями и воспитанниками (конкурсы, развлечения)	0,7
<b>Итого по критерию 4</b>	<b>0,7</b>		
<b>5. Дополнительная нагрузка</b>		1. Общественная нагрузка	2,0
<b>Итого по критерию 5</b>	<b>2</b>		
<b>Всего по всем критериям</b>	<b>8</b>		

➤ **Критерии по должности «заведующий хозяйством»**

Наименование должности	Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя (балл)
1	2	3	4
<b>Заведующий хозяйством</b>	Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	1. Качественное обеспечение учета и сохранности имущества: отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению.	1
		2. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов.	1
		3. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада, в соответствии с	1

	требованиями СанПин 2.4.1.3049-13	
	4. Организация работы по подготовке здания детского сада, овощехранилища, территории к осенне-зимнему и весенне-летнему периодам с заполнением актов. Благоустройство, эстетическое оформление территории, участка ДОУ	2
	5. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно-образовательного процесса	1
	6. Своевременное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие замечаний.	1
	7. Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы, оперативность устранения недостатков.	1
	8. Своевременное и качественное ведение документации.	2
	9. Ведение электронного документооборота по организации питания	2
	10. Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1
	11. Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей: участие в работе комиссий; ведение дополнительного объема документации: протоколы, акты, по охране труда, оформление инструктажа и т.п.	2
	<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>15</b>

➤ **Критерии по должности «машинист по стирке и ремонту спецодежды»**

Наименование должности	Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя (балл)
Машинист по стирке белья	Высокая организация обслуживания воспитанников.	1. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН 2.3.2.4.3590-20, Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1
		2. Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы машиниста по стирке	1



	беля.	
	3.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки.	1
	4.Соблюдение правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, отсутствие замечаний.	1
	5. Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1
	<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>5</b>

➤ Критерии по должности «повар»

Наименование должности	Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя (балл)
Повар	Высокое качество приготовления пищи, высокий уровень обслуживания	1. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб на качество приготовленных блюд.	1
		2.Соблюдение СанПиН 2.3.2.4.3590-20, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	1
		3.Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов и технологию приготовления пищи.	1
		4. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	1
		5. Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1
		<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>5</b>

➤ Критерии по должности «помощник воспитателя»

Наименование должности	Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя (балл)
Помощник воспитателя	Высокая организация обслуживания	1. Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и уличной территории.	1

воспитанников, содержания, уборки помещений и территории.	2. Участие в педагогическом процессе, непосредственное осуществление воспитательных функций: - помощь в оформлении предметно – развивающей среды (перечислить) - организация и участие в утренниках  - участие в конкурсах, мероприятиях детского сада, города, района	1
	3. Соблюдение санитарно – гигиенического режима в группе в соответствии с требованиями СанПин 2.4.1.3049-13, с целью создания условий для сохранения здоровья воспитанников.	1
	4. Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1
	5. Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей (законных представителей воспитанников) в администрацию ДОУ, в вышестоящие органы.	1
<b>Итого максимальное количество баллов</b>		<b>5</b>

➤ Критерии по должности «дворник»

Наименование должности	Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя (балл)
Дворник	Высокая организация уборки территории	1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние территории.	1
		2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.	1
		3. Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, правил и норм охраны труда.	1
		4. Качественная уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком.	1
		5. Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1
<b>Итого максимальное количество баллов</b>			<b>5</b>



➤ Критерии по должности «сторож»

Наименование должности	Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя (балл)
Сторож	Высокая организация охраны объектов учреждения	1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа.	1
		2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, правил и норм охраны труда.	1
		3. Отсутствие случаев кражи по вине сторожа.	1
		4. Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	1
		5. Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1
		<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>5</b>

Работникам ДОУ пречень критериев и показателей качества, на основании, которого осуществляются выплаты за качество выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в ДОУ создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

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

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам ДОУ планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников, и утверждается приказом руководителя.

- Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за качество работ устанавливаются и выплачиваются за каждое полугодие ежемесячно (по итогам I полугодия с июля по декабрь, по итогам II полугодия с января по июнь включительно), не зависимо от фактически отработанного времени (от нагрузки менее или более 1 ставки);

- Стимулирующие выплаты обслуживающему персоналу производится за полугодие (I полугодие с января по июнь включительно, II полугодия с июля по декабрь включительно) не зависимо от фактически отработанного времени (от

нагрузки менее или более 1 ставки);

- В дни отсутствия работников начисление выплаты за качество работ не производится (отпуск, больничный лист, командировка и др.), исключение только по решению комиссии по выплатам.

Работникам вновь принятым на должность устанавливается стимулирующая выплата в размере от 50% должностного оклада на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о подведении результатов деятельности работника на основании приказа руководителя по согласованию с представительным органом работников.

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

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

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

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

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

-за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

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

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

#### 4.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам ДОУ могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

-единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

-по итогам работы за календарный год.

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

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждения государственными наградами;



- награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
- награждении наградами Ставропольского края;
- награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
- награждении наградами Изобильненского городского округа Ставропольского края.

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет);

К юбилейным датам ДООУ при достижении позитивных результатов работы организации (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда ДООУ на основании приказа руководителя.

Работникам за высокие достижения в труде размер премии может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается. Основными условиями и показателями премирования являются;

- своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, определенных должностной инструкцией, поручений, непосредственного руководителя;

- обязательное соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины.

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

Оценку эффективности работы работников ДООУ на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат за результаты и качество работы, созданная приказом руководителя.

Для премирования работников ДООУ могут устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

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

- проведение на базе ДООУ или участие ДООУ в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися ДООУ высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100%;

- проведение на базе ДОУ или участие ДОУ в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – 2000руб;

- при объявлении благодарности или награждении наградами Изобильненского городского округа Ставропольского края – 1500руб;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками 500руб;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет) – 1000руб.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств ДОУ.

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

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя ДОУ с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

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

## V. Порядок оказания материальной помощи

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- смерти самого работника или близких родственников;

- в иных случаях.

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с представительным органом работников.