


Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад
«Родничок»
666811, Иркутская область, Мамско-Чуйский район, п. Мама, ул. Октябрьская, 22
тел. (395 69) 21803
e-mail: rodnichokmamal@mail.ru

<p>Согласовано Общим собранием работников образовательной организации МКДОУ Детский сад «Родничок» Протокол № <i>4 от 24.05.2024г.</i></p>	<p>Утверждаю: Заведующий МКДОУ детский сад «Родничок» Е. В. Зыкова Приказом № 14 от «24» мая 2024г.</p> 
--	---

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного
учреждения детский сад «Родничок»

Оглавление

Глава 1 Общие положения.....	3
Глава 2 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений.....	4
Глава 3 Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений.....	5
Глава 4 Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений.....	6
Глава 5 Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.....	12
Глава 6 Условия оплаты труда руководителя.....	12
Глава 7 Иные вопросы, связанные с оплатой труда.....	13
Глава 8 Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся не относящихся к педагогическим работникам.....	19
ГЛАВА 9 РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.....	21
ГЛАВА 10 РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ....	22
ГЛАВА 11 НАДБАВКА ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЗА НАЛИЧИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ, УСТАНОВЛЕННОЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	69
ГЛАВА 12 ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОПЛАТЫ ЗА СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ) РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ЗА ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКУЮ РАБОТУ БЕЗ ЗАНЯТИЯ ШТАТНОЙ ДОЛЖНОСТИ.....	69

Глава 1 Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного учреждения детский сад «Родничок» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области", Приказом Министерства образования Иркутской области от 7 ноября 2017 года № 93-мпр "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области" (с изменениями и дополнениями), Уставом муниципального казенного дошкольного учреждения детский сад «Родничок».

Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Родничок» Мамско-Чуйского района (далее - Учреждение) и определяет:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными

для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

3. Руководитель учреждения с учетом мнения коллегиальных органов учреждения (Общее собрание работников образовательной организации МКДОУ детский сад «Родничок», Педагогический совет) после согласования с Администрацией Мамско-Чуйского района утверждает положение об оплате труда работников учреждения, а также изменения в него.
4. Штатное расписание учреждения после согласования с Администрацией Мамско-Чуйского района утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.
5. 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.
6. Заработная плата, материальная помощь, единовременная выплата к отпуску работников, занятых по совместительству в том числе работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

Глава 2 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от

сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в [Приложении 1](#) к настоящему Примерному положению.

Глава 3 Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений

9. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
 - 1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
10. Доплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места).
11. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.
12. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

13. К заработной плате учреждения применяются **районный коэффициент** и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Глава 4 Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений

14. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
 - 3) выплаты за качество выполняемых работ;
 - 4) премиальные выплаты по итогам работы;
 - 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, должен составлять не более 20 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным Администрацией Мамско-Чуйского района и утвержденным руководителем учреждения штатным расписанием.

15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 30 процентов.
16. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с **Приложением 4** к настоящему Примерному положению, в зависимости от фактически

занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

1) трудоустройство в течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждений, указанных в [пункте 21](#) настоящего Примерного положения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в [пункте 21](#) настоящего Примерного положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с муниципальным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет администрация ;

2) трудоустройство в течении шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в [пункте 21](#) настоящего Примерного положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

17. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

18. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения.
19. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:
- службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;
 - нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;
 - замещение муниципальных должностей;
 - работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;
 - работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждения для исполнения обязанностей по замещаемой должности.
20. 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 утверждается руководителем учреждения.
21. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе (в случае если в соответствии с законодательством Российской Федерации трудовая книжка на работника не оформляется и не ведется), заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной **квалификационной подписью** (при ее наличии у работодателя), а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, личные 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).

22. Работникам учреждения (при наличии экономии фонда оплаты труда) возможны премиальные выплаты по итогам работы за календарный год, пропорционально отработанному времени.
23. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются надбавки за профессиональное развитие и надбавка по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.
24. Работникам учреждений, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

за ученое звание доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученое звание профессора - 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

25. Педагогическим работникам устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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", - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам учреждения, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по

профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", знак отличия "Отличник просвещения", медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "За милосердие и благотворительность", "Почетный наставник", "За верность профессии", "Молодость и Профессионализм", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования", - 10 процентов оклада (ставки);

26. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в учреждении по специальности.

27. Надбавка за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам (с учетом педагогической нагрузки) за наличие квалификационной категории, установленной по

результатам аттестации ([Приложение 6](#) к настоящему Примерному положению).

28. Максимальный размер надбавки по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 окладов (должностных окладов) работника учреждения.
29. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом оснований и размера выплат стимулирующего характера, предусмотренных [пунктами 28 - 31](#) настоящего Примерного положения, а также с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных [Приложением 5](#) к настоящему Примерному положению. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
30. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.
31. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.
32. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.
33. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.
34. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

35. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

Глава 5 Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

36. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств муниципального образования Мамско-Чуйского района на соответствующий финансовый год и плановый период.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже **минимального размера оплаты труда**, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

Глава 6 Условия оплаты труда руководителя

37. Оплата труда руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
38. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники), и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Перечень работников, относящихся к основному персоналу, утверждается правовым актом Администрацией муниципального образования Мамско-Чуйского района.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения рассчитывается и определяется в соответствии с [Порядком](#) определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области, утвержденным [постановлением](#) Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года N 292-пп.

39. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с [главой 3](#) настоящего Примерного положения с учетом условий труда.
40. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных правовым актом администрации.
41. Условием установления стимулирующих выплат руководителям учреждения является отсутствие наложенных на руководителя учреждения дисциплинарных взысканий, фактов привлечения руководителя учреждения к административной и (или) уголовной ответственности в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде, за который осуществляется премирование.
42. Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений определяются распоряжениями администрации района не позднее 25 числа месяца, следующего за месяцем, которым оканчивается соответствующий период, на основании отчетов руководителей учреждений по итогам работы за квартал (год).
43. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя.

Глава 7 Другие вопросы, связанные с оплатой труда

44. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- 1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;
 - 2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;
 - 3) смерть члена семьи работника;
 - 4) регистрация брака работника;
 - б) рождение ребенка у работника.
45. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.
 46. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются для казенных учреждений в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год на оплату труда, для бюджетных учреждений в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидий, а также с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо представителем трудового коллектива.
 47. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные [пунктом 45](#) настоящего Примерного положения и размер понесенных расходов.
 48. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается администрацией района на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные [пунктом 45](#) настоящего Примерного положения и размер понесенных расходов.
 49. Материальная помощь работнику учреждения предоставляется один раз в рабочий год в размере до 3 окладов (должностных окладов). Руководителю учреждения, заместителям руководителя - один раз в рабочий год в размере до одного [минимального размера оплаты труда](#).

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного учреждения
детский сад «Родничок»

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК) РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	9222
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	9246
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре, по труду	9293
Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	

Инструктор-методист	9316
Педагог дополнительного образования	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Педагог- организатор	
Концертмейстер	
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	9363
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель	9410
Учитель-логопед	
6 квалификационный уровень	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	19573
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением	9456

Размеры минимальных окладов (ставок) служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь-машинистка	8851
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	8896
Лаборант	
Техник	
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	8944
Заведующий хозяйством	
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	8990
Заведующий столовой	
4 квалификационный уровень	
Механик по обслуживанию звуковой техники	9037

Размеры минимальных окладов (ставок) общепрофессиональных профессий рабочих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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:	8316-1 квалификационный разряд 8356-2 квалификационный разряд 8366-3 квалификационный разряд
Кухонный работник	
Подсобный рабочий	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Дворник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Уборщик служебных помещений	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных	8377-4 квалификационн

разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	ый разряд 8409- 5 квалификационн ый разряд
Водитель автомобиля	
Закройщик	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8409-6 квалификационн ый разряд 8434- 7 квалификационн ый разряд
3 квалификационный уровень	8538
4 квалификационный уровень	8538

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного учреждения
детский сад «Родничок»

**Глава 8 Перечень
должностей работников учреждений, которые относятся к персоналу,
осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с
обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся не
относящихся к педагогическим работникам**

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий)
структурного подразделения

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения

Руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики

Заведующий отделом (сектором) библиотеки

Младший воспитатель

Помощник воспитателя

Спортсмен-инструктор

Заведующий производством (шеф-повар)

Библиотекарь

Повар

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного учреждения
детский сад «Родничок»

**ГЛАВА 9 РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ
РАБОТНИКОВ 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 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного учреждения
детский сад «Родничок»

**ГЛАВА 10 РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Оценочный лист воспитателя					
(ФИО работника)					
Период оценки с ____ 20 ____ г. по ____ 20 ____ г					
№	Критерии	Выплаты за Интенсивность Работы и высокие результаты	комментарии	Самооценка	Оценка комиссии
I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1. За сложность, напряжённость и высокую интенсивность труда					
1.1	За выполнение обязанностей ответственного по охране труда и ТБ, пож. Безопасности, ответственного за ведение сайта	До 10% каждому пункту			

	учреждения, контрактного управляющего, работа в комиссии по аттестации педагогических работников на соответствии занимаемой должности (по предоставлению приказа по назначению), по антикоррупции, антитерроризму, инструктора по физической культуре, ответственного по питанию.				
1.2	За работу в группе раннего возраста За работу в подготовительной группе За работу в разновозрастной группе	10% 10% 10%			
1.3	Исполнение поручений заведующего	До 10%			
1.4	Работа в КП Индивидуальные консультации Групповые консультации Оформление стенда	До 10% по каждому пункту			
1.5	Проведение здоровьесберегающих мероприятий (закаливающие	5%			

	процедуры, полоскание горла, точечный массаж и т.д.)				
2.	За результативность организационно-методической работы.				
2.1	Проведение мероприятий на уровне учреждения: <ul style="list-style-type: none">✓ Круглые столы, семинары, открытые занятия.✓ Презентация опыта работы в электронной форме.✓ Оформление стендов в коридорах ДОУ, зала, приемной, групп.✓ Разработка и применение дидактических пособий, исследовательских проектов (отчётная документация по проекту).✓ Участие в разработке программ (развития, образовательной, адаптированных).✓ Взаимодействие с органами социальной защиты✓ Ведение личного сайта (в соответствии с требованиями) Муниципальный уровень: личное участие в метод объединениях, конференциях, конкурсах, мастер-классах и др. (программы, тексты выступлений, протоколы заседаний) Региональный и Федеральный	До 10% по каждому пункту До 10%			

	уровни: конкурсы педагогического мастерства (победитель), публикации (опубликованный текст) конференции, форумы и т.п. (по предоставлению результатов участия педагога)	До 20%			
2.2	Проведение мероприятий, детских праздников (аналитическая справка си. Воспитателя); разработка мероприятий педагогами	До 10% за мероприятие			
2.3	Участие в мероприятии (роль) Главная роль/ведущий/ Второстепенная роль Техническое сопровождение мероприятия	15% 10% 5% Не более 20% в общем			
3.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников				
3.1	Участие в отчётных мероприятиях, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей («День открытых дверей») – аналитическая справка ст. воспитателя	До 10%			
3.2	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.)	До 10%			
3.3	Удовлетворённость родителей качеством образования (по результатам анкетирования): -80-90%	До 5% До 10%			

	-90-100% 1 раз в год				
3.4	организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	До 5%			
3.5	Отсутствие долгов по родительской плате	10%-отсутствие долгов; 5% -долг не более 2000рублей; 0%-долг свыше 2000 рублей			
II. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.	Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Акции, дни открытых дверей, недели здоровья, опросы. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители) Публикации в СМИ (опубликованный текст) Предоставление материала на сайт учреждения. Личное участие педагога в	До 10% До 10% До 20% До 5% по каждому пункту			

	<p>общественной жизни района (участие в непрофессиональных конкурсах, смотрах, концертах, выставках, соревнованиях, движение волонтеров и т.д.)- предоставлению результатов участия педагога.</p> <p>Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.</p> <p>Составление презентаций о работе учреждения. (ведение поста вк)</p>				
3.	Создание комфортных условий пребывания детей				
3.1	Пополнение предметно-развивающей среды, оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей.	До 10%			
3.2	Благоустройство участка (высадка рассады, содержание цветников)	До 10%			
3.3	Изготовление и ремонт костюмов	До 10%			
4.	Повышение профессионального уровня педагога				
4.1	Обучение на курсах повышения квалификации по предоставлению сертификатов, удостоверений, свидетельств.	20% переподготовка 10% - 72 часа 5% - 36 часов			
4.2	Наличие почётных грамот: Муниципального уровня, Регионального уровня,	1% 2%			

	Федерального уровня (разово)	3%		
4.3	Высшее профессиональное образование высшее (ежемесячно)	5%		
	Обучение в ВУЗе (по сессиям) при предоставлении справки-вызова	5%		

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатель в %	Оценка комиссии
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса (от степени травматизма, подтверждённого справкой от медицинского учреждения)	До – 100%	
2	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя (по результатам педагогического расследования)	До – 30%	
3	Невыполнение режима дня воспитанников	До - 50%	
4	Несвоевременное и (или) некачественное написание планов, документации.	До – 10%	
6	Нарушение правил техники безопасности,	До – 50%	

	пожарной безопасности, террористической безопасности, охраны труда		
7	Нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка	До – 100%	
8	Замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.)	До – 100%	
9	Неисполнение приказов и распоряжений заведующего Учреждения	До – 50%	
10	Замечания по ходу внутреннего контроля	До – 50%	
11	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам и родителям	10%	
<p>Оценочный лист заполнен: _____ 202_ г Дата рассмотрения оценочного листа: _____ 202_ г Общее количество баллов по решению комиссии: _____ Члены комиссии: _____ Подпись: _____ _____ _____ _____ _____</p> <p>С результатом комиссии ознакомлен: _____ 202_ г Подпись: _____ Расшифровка подписи: _____</p>			

Оценочный лист ст. воспитателя

(ФИО работника)

Период оценки _____ 20__ г.

№ п/п	критерии	Выплаты за интенсивность работы и высокие результаты	комментарии	самооценка в %	Оценка комиссии
I. Осуществление дополнительных работ					
1.1	За выполнение обязанностей ответственного по охране труда и ТБ, пож. безопасности, ответственного за ведение сайта учреждения. контрактного управляющего, заполнение сайтов АИС мониторинг, bus gov ru, работа в комиссии по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (по предоставлению приказа по назначению)	До 10% по каждому пункту			
1.2	Ведение табеля учета рабочего времени педагогических работников, рациональная	10%			

	расстановка пед. кадров по замене. (по предоставлению приказа по назначению)				
1.3	Оформление протоколов совещаний, заседаний с педагогами.	До 10%			
2.3а результативность организационно-методической работы					
2.1	На уровне учреждения: круглые столы, семинары. Презентация опыта работы в электронной форме. Оформление стендов в коридорах ДОУ Разработка и применение дидактических пособий, исследовательских проектов, (отчётная документация по проекту)	До 10% по каждому пункту			
2.2	Участие в разработке Программ (развития, образовательной, адаптированных и др.)	До 10%			
2.3	Ведение личного сайта (в соответствии с требованиями)	До 10%			
2.4	Муниципальный уровень: личное				

	участие в методобъединениях, конференциях, конкурсах, мастер-классах и др.(программа, тексты выступлений, протоколы заседаний)	До 10%			
	Региональный и Федеральный уровни: конкурсы педагогического мастерства (победитель), публикации (опубликованный текст) конференции, форумы и т.п. (по предоставлению результатов участия педагога)	До 20%			
2.5	Качественное выполнение плана	До 20%			
2.6	ДОУ (отчет по работе)				
	Распространение и обобщение педагогического опыта (мастер-классов, выступлений на конференциях, семинарах) - программа, тексты выступлений, протоколы заседаний	До 15%			
2.7					
	Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства:	До 10%			
2.8	Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди				

2.9	родителей и общественности (консультации, брошюры, родительские собрания)	До 10%			
2.10	Разработка и реализация совместных со специалистами и педагогами проектов, направленных на развитие Учреждения и повышения его имиджа (проекты, отчеты)	До 10%			
2.11	Взаимодействие со школой по вопросам преемственности, с библиотекой, клубом, Домом Творчества (наличие плана, выполнение мероприятий)	До 10%			
2.12	Качественное и своевременное оформление документации на ПМПК.	До 10%			
	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.	До 15%			
2.13	Применение современных образовательных технологий (использование инновационных программ и технологий в соответствии с ФГОС 1 технология (какая, где применяется, достижения) 2 технология (какие, где	5 % 10%			

	применяются, достижения) 3 технологии и более (какие, где применяются, достижения)	15%			
3.эффективность работы с родителями					
3.1	Участие в отчетных мероприятиях, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей (Открытые утренники, праздники и развлечения)	До 10%			
3.2	Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	До 10%			
4.					
За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения					
4.1	Акции, дни открытых дверей, опросы. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	До 10% До 10% До 20%			

	<p>публикации в СМИ (опубликованный текст) предоставление материала на сайт учреждения, личное участие педагога в общественной жизни района (участие в непрофессиональных конкурсах, смотрах, концертах, выставках) - предоставлению результатов участия педагога Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения. Составление презентаций о работе учреждения. Взаимодействие со школой по вопросам преемственности, с библиотекой, клубом, Домом Творчества (наличие плана, выполнение мероприятий)</p>	<p>До 5% по каждому пункту</p>			
<p>5.Создание комфортных условий пребывания детей</p>					
5.1	<p>оформление помещений, благоустройство участка, изготовление дидактического материала, пособий, стендов.</p>	<p>До 10%</p>			

5.2	изготовление и ремонт костюмов	До 10%			
6. За высокий уровень исполнительской дисциплины					
6.1	выполнение заданий руководства ДОУ	До 15%			
7.					
7. Повышение профессионального уровня педагога					
7.1	Обучение на курсах повышения квалификации по предоставлению сертификатов, удостоверений, свидетельств.	До 10%			
7.2	Наличие почетных грамот: муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня (разово)	1% 2% 3%			

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатель в %	Оценка комиссии
1	Нарушение должностной инструкции	До 100%	
2	Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности,	До 50%	

3	охраны труда Нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка	До 100%	
4	Замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.)	До 100%	
5	Неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения	До 50%	
6	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам и родителям	До 10%	
<p>Оценочный лист заполнен: __ _____ 20 г.</p> <p>Дата рассмотрения оценочного листа: __ _____ 20 г.</p> <p>Общее количество баллов по решению комиссии: _____</p> <p>Члены комиссии: _____ Подпись: _____</p> <p>_____</p>			
<p>С результатом комиссии ознакомлен: __ _____ 20 г.</p> <p>Подпись: _____ Расшифровка подписи: _____</p>			

Оценочный лист муз. руководителя	

(ФИО работника)	
Период оценки с _____ по _____ 20__ г.	

№	Критерии	Выплаты за интенсивность работы и высокие результаты	комментарии	Самооценка, %	Оценка комиссии
I. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
1.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда				
1.1.	За выполнение обязанностей ответственного по охране труда и ТБ, пож. безопасности, ответственного за ведение сайта учреждения, ответственного по анти коррупции, ответственного по питанию, контрактного управляющего, работа в комиссии по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (по предоставлению приказа по назначению)	До 10% по каждому пункту			
1.2.	Исполнение поручений заведующего	До 10%			
1.3.	Проведение здоровьесберегающих мероприятий (ритмика, муз. физкультминутки, дыхательная гимнастика, пальчиковая гимнастика и т.д.).	5%			
2.	За результативность организационно-методической работы.				
2.1.	а) На уровне учреждения: круглые столы, семинары, открытые занятия. б) Презентация опыта работы в электронной форме. в) оформление стендов в коридорах ДОУ, зала, приемной, групп г) разработка и применение дидактических пособий, исследовательских проектов (отчётная документация по проекту) д) участие в разработке программ (развития,	До 10% по каждому пункту			

	<p>образовательной, адаптированных) е) взаимодействие с органами социальной защиты ведение личного сайта (в соответствии с требованиями)</p> <p>Муниципальный уровень: личное участие в метод объединениях, конференциях, конкурсах, мастер-классах и др. (программы, тексты выступлений, протоколы заседаний) Региональный и Федеральный уровни: конкурсы педагогического мастерства (победитель), публикации (опубликованный текст) конференции, форумы и т.п. (по предоставлению результатов участия педагога)</p>	<p>До 10 %</p> <p>До 20%</p>			
2.2.	<p>Подготовка мероприятий, детских праздников по группам (оформление, подготовка костюмов, подготовка детей) Подготовка мероприятий для разновозрастной группы (По предоставлению аналитической справки ст. воспитателя)</p>	<p>До 10% за мероприятие</p> <p>до 20%</p>			
2.3.	<p>Помощь в муз. сопровождении мероприятий педагогов</p>	<p>До 10% за мероприятие</p>			

2.4.	Применение современных образовательных технологий (использование инновационных программ и технологий в соответствии с ФГОС): 1 технология (какая, где применяется, достижения) 2 технология (какие, где применяются, достижения) 3 технологии и более (какие, где применяются, достижения)	5 % 10% 15%			
2.5.	Работа в КП	До 10%			
2.6.	Работа в ППК	До 10%			
3.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников				
3.1.	Участие в отчетных мероприятиях, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей («День открытых дверей»)- аналитическая справка ст. воспитателя	До 10 %			
3.2.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.)	До 10%			
3.3.	Удовлетворенность родителей качеством образования (по результатам анкетирования): - 80-90% - 90-100%	До 5% До 10%			
3.4.	Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	До 5%			
II. Выплаты за качество выполняемых работ					

1.	Выплаты за качество выполняемых работ				
1.1.	<p>Акции, дни открытых дверей, недели здоровья, опросы.</p> <p>Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители) <p>Публикации в СМИ (опубликованный текст)</p> <p>Предоставление материала на сайт учреждения</p> <p>Личное участие педагога в общественной жизни района (участие в непрофессиональных конкурсах, смотрах, концертах, выставках, соревнованиях, движение волонтеров и т.д.)- предоставлению результатов участия педагога.</p> <p>Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.</p> <p>Составление презентаций о работе учреждения. (ведение поста вк)</p>	<p>До 10%</p> <p>До 10%</p> <p>До 20%</p> <p>До 5% по каждому пункту</p>			
2.	Создание комфортных условий пребывания детей				
2.1.	<p>Пополнение предметно-развивающей среды, оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей.</p>	<p>До 10 %</p>			
	<p>Благоустройство участка (высадка рассады,</p>	<p>До 10 %</p>			

	содержание цветников)				
3.	Повышение профессионального уровня педагога				
3.1.	Обучение на курсах повышения квалификации по предоставлению сертификатов, удостоверений, свидетельств (не менее 72 часов).	До 10 %			
3.2.	Наличие почетных грамот: муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня (разово)	1% 2% 3%			

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатель в %		Оцен ка комис сии
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса (от степени травматизма, подтвержденного справкой от медицинского учреждения)	До -100 %		
2	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя (по результатам педагогического расследования)	До -30 %		
3	Невыполнение режима дня воспитанников	До- 50%;		
4	Несвоевременное и (или) некачественное написание планов, документации.	До -10%;		

6	Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	до -50%;		
7	Нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка	До- 100%;		
8	Замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.)	До -100%;		
9	Неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения	До- 50%.		
11	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам и родителям	10%		

Оценочный лист заполнен: __ __ 20__ г.

Дата рассмотрения оценочного листа: __ __ 20__ г.

Общее количество баллов по решению комиссии: _____

Члены комиссии:

Подпись:

С результатом комиссии ознакомлен: __ __ 20__ г.

Подпись: _____

Расшифровка подписи: _____

Оценочный лист Педагога-психолога

(ФИО работника)

Период оценки с _____ по _____ 2024г.

№	Критерии	Выплаты за интенсивность работы и высокие результаты	комментарии	Самооценка в %	Оценка комиссии
I. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
1.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда				
1.1	Эффективность психологического сопровождения (воспитанников, родителей (ЗП), педагогических кадров	До 5% по каждому пункту Диагностика 10%			
1.2	За выполнение обязанностей, <u>ответственного по питанию</u> , ответственного по охране труда и ТБ, пож. безопасности, ответственного за ведение сайта учреждения, контрактного управляющего, работа в комиссии по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (по предоставлению приказа по назначению),	До 10% по каждому пункту			
1.3	Работа в КП	До 10%			
1.4	Исполнение поручений заведующего	До 10%			
1.5	Проведение здоровьесберегающих мероприятий (гимнастика: пальчиковая , дыхательная, артикуляционная, гимнастика для глаз, физминутки, динамические паузы, релаксация, игротерапия, самомассаж,	До 10%			

	коммуникативные игры, арттерапия, психогимнастика, сказкотерапия ,упражнения на развитие крупной и мелкой моторики и т.д)				
2.	За результативность организационно-методической работы.				
2.1	<p>На уровне учреждения: круглые столы, семинары, открытые занятия.</p> <p>Презентация опыта работы в электронной форме.</p> <p>Оформление стендов в коридорах ДОУ</p> <p>Разработка и применение дидактических пособий, исследовательских проектов (отчётная документация по проекту)</p> <p>Участие в разработке Программ (развития, образовательной, адаптированных, участие в работе творческих рабочих групп и др.)</p> <p>Проекты с социальными партнёрами(музей, библиотека, РДДТ, РКДЦ « Победа», орган соцзащиты).</p> <p>Ведение личного сайта (в соответствии с требованиями)</p> <p>Муниципальный уровень: личное участие в метод объединениях(внештатный психолог(приказ о заседании комиссии), конференциях, конкурсах, мастер-классах, участие в качестве членов жюри, участие в качестве членов жюри ПМПК ,и</p>	<p>До 10% по каждому пункту</p> <p>До 10 %</p>			

	др.(программа, тексты выступлений, протоколы заседаний) Региональный и Федеральный уровни: конкурсы педагогического мастерства (победитель), публикации (опубликованный текст) конференции, форумы и т.п. (по предоставлению результатов участия педагога)	До 20%			
2.2	Проведение мероприятий, детских праздников (аналитическая справка ст. воспитателя)	До 10% за мероприятие			
2.3	Участие в работе ППк/ ПМПк/ММГ (внештатный психолог)	До 10%			
3.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников				
3.1	Участие в мероприятиях, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения (аналитическая справка ст. воспитателя), развивашки выходного дня для родителей, Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.), размещение консультаций в чатах для родителей.	До 10 %			
3.2	Удовлетворенность родителей качеством образования (по результатам анкетирования):(апрель, сентябрь) - 80-90% - 90-100%	До 5% До 10%			
3.3	Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	До 5%			

II. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.	Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	<p>Акции, дни открытых дверей, недели здоровья, опросы.</p> <p>Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители) <p>Публикации в СМИ (опубликованный текст)</p> <p>Предоставление материала на сайт учреждения. Публикация статей личного педагогического опыта в профессиональных СМИ. Публикации статей в VK и сообщества.</p> <p>Личное участие педагога в общественной жизни района (участие в непрофессиональных конкурсах, смотрах, концертах, выставках, олимпиадах, спартакиадах, соревнованиях, движения волонтеров, акциях) - предоставлению результатов участия педагога.</p> <p>Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.</p> <p>Составление презентаций о работе учреждения.</p> <p>Взаимодействие со школой по вопросам</p>	До 10%			
		До 10%			
		До 20%			
		До 5% по каждому пункту			

	преимущества, с библиотекой, клубом, Домом Творчества (наличие плана, выполнение мероприятий)				
3.	Создание комфортных условий пребывания детей				
3.1	Пополнение предметно-развивающей среды нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при (участии родителей). Самостоятельно.	До 10 %			
3.2	Благоустройство участка (высадка рассады, содержание цветников)	До 10 %			
3.3	Изготовление и ремонт костюмов	До 10 %			
4.	Повышение профессионального уровня педагога				
4.1	Обучение на курсах переподготовки, повышения квалификации (не менее 72 часов). не менее 36 часов по предоставлению дипломов, удостоверений, сертификатов, свидетельств Работа по самообразованию(ведение дневника по самообразованию, планирование, отражение результатов в отчете по самообразованию).	До 15 % До 10 % До 5 % До 10 %			

4.2	Наличие почетных грамот: муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня (разово)	1% 2% 3%			
-----	---	----------------	--	--	--

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатель в %	Оценка комиссии
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса (от степени травматизма, подтвержденного справкой от медицинского учреждения)	До -100 %	
2	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность специалиста (по результатам педагогического расследования)	До -30 %	
3	Невыполнение режима дня воспитанников	До- 50%;	
4	Несвоевременное и (или) некачественное написание планов, документации.	До -10%;	
5	Нарушение должностной инструкции	До- 100%;	
6	Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	до -50%;	
7	Нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка	До- 100%;	
8	Замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.)	До -100%;	
9	Неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения	До- 50%.	
10	Замечания по ходу внутреннего контроля	До- 50%.	

11	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам и родителям	10%	
<p>Оценочный лист заполнен: __ _____ 2024г.</p> <p>Дата рассмотрения оценочного листа: __ _____ 2024г.</p> <p>Общее количество баллов по решению комиссии: _____</p> <p>Члены комиссии: _____ Подпись: _____</p>			
<p>С результатом комиссии ознакомлен: __ _____ 2024г.</p> <p>Подпись: _____ Расшифровка подписи: _____</p>			

Оценочный лист кух рабочей

(ФИО работника)

Период оценки _____ 20__ г.

№	Критерии	Выплаты за интенсивность работы и высокие результаты	Самооценка Комментарии	Оценка в %	Оценка комиссии
1	Высокая организация работы				
1.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля): - образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния пищеблока	До – 10,0			
1.2	Сохранность оборудования пищеблока, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля): - отсутствие битой и сколотой посуды; - бережливое отношение к электроприборам, спец.одежде, посуде; - наличие маркировки.	До – 10,0			
2.	Результативность профессиональной деятельности				
2.1	Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ: -участие в общественных мероприятиях по благоустройству помещений (ремонт, тд). - активное участие в организации и проведении мероприятий Учреждения (праздники, конкурсы профессионального мастерства);	До – 10,0			

2.3	Исполнение поручений заведующего	До – 10,0			
2.4	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности	До – 10,0			
2.5	Наличие почетных грамот: муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня (разово)	До – 10,0			
3	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения				
3.1	Личное участие в общественной жизни района (участие в непрофессиональных конкурсах, смотрах, концертах, выставках) - предоставлению результатов участия.	До – 10,0			
Максимально возможный показатель 50,0					

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатель в %	Оценка комиссии
1	Нарушение должностной инструкции	До – 50,0	
2	Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	До – 50,0	
3	Нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка	До – 50,0	
4	Замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.)	До – 50,0	
5	Неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения	До – 50,0	
6	Замечания по ходу внутреннего контроля	До – 50,0	
7	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам и родителям	До – 50,0	
Оценочный лист заполнен: _____ 20 ____ г Дата рассмотрения оценочного листа: _____ 20 ____ г. Члены комиссии: _____ Подпись: _____ С результатом комиссии ознакомлен: _____ 20 ____ г Подпись: _____ Расшифровка подписи: _____			

Оценочный лист заведующей хозяйством

(ФИО работника)

Период оценки _____ 20__ г.

№	Критерии	Выплаты за интенсивность работы и высокие результаты	Самооценка (Комментарии)	Оценка в процентах	Оценка комиссии
1	Санитарно - гигиенические условия в Учреждении				
1.1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:	До – 10,0			
1.2	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	До – 10,0			
2.	Пожарная и антитеррористическая безопасность в Учреждении				
2.1	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: -наличие действующего АПС: -наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации: -наличие тревожной кнопки -организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном	До – 10,0 До – 10,0 До – 10,0			

	учреждении.				
3.	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря				
3.1	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До – 10,0			
3.2	Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов	До – 10,0			
3.3	Своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода.	До – 10,0			
3.4	Своевременный осмотр зданий на предмет технического состояния	До – 10,0			
4	Результативность профессиональной деятельности				
4.1	Высокая организация работы по оснащению, ремонту учебного и хозяйственного оборудования	До – 10,0			
4.2	За выполнение обязанностей ответственного по пожарной безопасности.	До – 10,0			
4.3	Качественная работа с поставщиками продуктов питания, материалов и оборудования.	До – 10,0			
4.4	Исполнение поручений заведующего	До – 10,0			
4.5	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности (составление и написание меню, др.)	До – 10,0			
4.6	Доставка штучного товара	До – 10,0			
4.7	Содержание подвала в надлежащем состоянии	До – 10,0			
4.8	Применение ИКТ	До – 10,0			
4.9	Составление таблицы и контроль за питанием персонала	До – 10,0			
5	Выполнение мероприятий по экономии (тепло,	До – 10,0			

	холодная вода, водоотведение, электроэнергия.)				
5	Повышение профессионального уровня				
5.1	Обучение на внебюджетных курсах повышения квалификации по предоставлению сертификатов, удостоверений, свидетельств. -профессиональная переподготовка:	До – 10,0			
5.2	Наличие почетных грамот: муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня (разово)	До – 10,0			
6	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения				
6.1	Личное участие в общественной жизни района (участие в непрофессиональных конкурсах, смотрах, концертах, выставках) - предоставлению результатов участия.	До – 10,0			
Максимально возможный показатель 50,0					

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатель в %	Оценка комиссии
1	Нарушение должностной инструкции	До – 50,0	
2	Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	До – 10,0	
3	Нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка	До – 10,0	
4	Замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.)	До – 10,0	

5	Неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения	До – 10,0	
6	Замечания по ходу внутреннего контроля	До – 10,0	
7	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам и родителям	До – 10,0	
Оценочный лист заполнен: _____ 202 г Дата рассмотрения оценочного листа: _____ 202 г. Общее количество процентов по решению комиссии: _____ Члены комиссии: _____ Подпись: _____ _____ С результатом комиссии ознакомлен: _____ 202 г. Подпись: _____ Расшифровка подписи: _____			

Оценочный лист кастелянши, рабочей по стирке белья

(ФИО работника)

Период оценки _____ 20__ г.

№	Критерии	Выплаты за интенсивность работы и высокие результаты	Самооценка Комментарии	Оценка в %	Оценка комиссии
1	Высокая организация работы				
1.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля): - образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния прачечной	До – 10,0			
1.2	Сохранность оборудования, спец. одежды, наличие маркировки (на основании результатов внутреннего контроля)	До – 10,0			
1.3	Выполнение мероприятий по экономии (тепло, холодная вода, водоотведение, электроэнергия.)	До – 10,0			

2. Результативность профессиональной деятельности					
2.1	Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ: - участие в общественных мероприятиях по благоустройству помещений (побелка, покраска, мытье, тд). - активное участие в организации и проведении мероприятий Учреждения (праздники, конкурсы профессионального мастерства);	До – 10,0			
2.3	Исполнение поручений заведующего	До – 10,0			
2.4	Наличие почетных грамот: муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня (разово)	До – 10,0			
3	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения				
3.1	Личное участие в общественной жизни района (участие в непрофессиональных конкурсах, смотрах, концертах, выставках) - предоставлению результатов участия.	До – 10,0			
Максимально возможный показатель 50,0					

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатель в процентах	Оценка комиссии
1	Нарушение должностной инструкции	До – 50,0	
2	Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	До – 10,0	
3	Нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка	До – 10,0	
4	Замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпотребнадзора, Роспотребнадзора и др.)	До – 10,0	

5	Неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения	До – 10,0	
6	Замечания по ходу внутреннего контроля	До – 10,0	
7	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам	До – 10,0	
Оценочный лист заполнен: _____ 20 г. Дата рассмотрения оценочного листа: _____ 20 г. Общее количество баллов по решению комиссии: _____ Члены комиссии: _____ Подпись: _____ С результатом комиссии ознакомлен: _____ 20 г. Подпись: _____ Расшифровка подписи: _____			

Оценочный лист кладовщика

(ФИО работника)

Период оценки _____ 20__ г.

№	Критерии	Выплаты за интенсивность работы и высокие результаты	Самооценка Комментарии	Оценка в %	Оценка комиссии
1	Высокая организация работы				
1.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля): - образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния территории	До – 10,0			
1.2	Сохранность оборудования, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля)	До – 10,0			
2.	Результативность профессиональной деятельности				
2.1	Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ: - участие в общественных мероприятиях по благоустройству	До – 10,0			

	помещений (ремонт, тд). - активное участие в организации и проведении мероприятий Учреждения (праздники, конкурсы профессионального мастерства);				
2.3	Исполнение поручений заведующего	До – 10,0			
2.4	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности	До – 10,0			
2.5	Наличие почетных грамот: муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня (разово)	До – 10,0			
2.6	Выполнение мероприятий по экономии (тепло, холодная вода, водоотведение, электроэнергия.)	До – 10,0			
3	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения				
3.1	Личное участие в общественной жизни района (участие в непрофессиональных конкурсах, смотрах, концертах, выставках) - предоставлению результатов участия.	До – 10,0			
Максимально возможный показатель 50,0					

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатель в процентах	Оценка комиссии
1	Нарушение должностной инструкции	До – 50,0	
2	Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	До – 50,0	
3	Нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка	До – 50,0	
4	Замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.)	До – 50,0	

5	Неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения	До – 50,0	
6	Замечания по ходу внутреннего контроля	До – 50,0	
7	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам	До – 50,0	
Оценочный лист заполнен: __ _____ 20 г. Дата рассмотрения оценочного листа: __ _____ 20 г. Члены комиссии: _____ Подпись: _____ С результатом комиссии ознакомлен: __ _____ 20 г Подпись: _____ Расшифровка подписи: _____			

Оценочный лист повара

(ФИО работника)

Период оценки _____ 20__ г.

№	Критерии	Выплаты за интенсивность работы и высокие результаты	Самооценка Комментарии	Оценка в %	Оценка комиссии
1	Высокая организация работы по обеспечению горячим питанием				
1.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля): - образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния пищеблока	До – 10,0			
1.2	Сохранность оборудования пищеблока, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля): - отсутствие битой и сколотой посуды; - бережливое отношение к электроприборам, спец.одежде., посуде; - наличие маркировки	До – 10,0			
1.3	Ответственное	До – 10,0			

	соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня.				
1.4	Отсутствие замечаний бракеражной комиссии	До – 10,0			
2.	Результативность профессиональной деятельности				
2.1	Сложность, напряжённость и высокая интенсивность труда: -удовлетворённость родителей и общественности качеством питания детей при приготовлении пищи.	До – 10,0			
2.2	Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ: -участие в общественных мероприятиях по благоустройству помещений (ремонт). - активное участие в организации и проведении мероприятий Учреждения (праздники, конкурсы профессионального мастерства);	До – 10,0			
2.3	Исполнение поручений заведующего	До – 10,0			
2.4	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности	До – 10,0			
2.5	Выполнение мероприятий по экономии (тепло, холодная вода, водоотведение, электроэнергия.)	До – 10,0			
3	Повышение профессионального уровня				
3.1	Обучение на курсах повышения квалификации по предоставлению сертификатов, удостоверений, свидетельств. -профессиональная переподготовка:	До – 10,0			
3.2	Наличие почетных грамот: муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня	До – 10,0			

	(разово)				
4	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения				
4.1	Личное участие в общественной жизни района (участие в непрофессиональных конкурсах, смотрах, концертах, выставках) – предоставлению результатов участия.	До – 10,0			
Максимально возможный показатель 50,0					

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатель в процентах	Оценка комиссии
1	Нарушение должностной инструкции	До 50,0	
2	Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	До 50,0	
3	Нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка	До 50,0	
4	Замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.)	До 50,0	
5	Неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения	До 50,0	
6	Замечания по ходу внутреннего контроля	До 50,0	
7	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам и родителям	До 50,0	
Оценочный лист заполнен: _____ 20 г. Дата рассмотрения оценочного листа: _____ 20 г Члены комиссии: _____ Подпись С результатом комиссии ознакомлен: _____ 20 г Подпись: _____ Расшифровка подписи: _____			

Оценочный лист сторожа

(ФИО работника)

Период оценки _____ 20__ г.

№	Критерии	Выплаты за интенсивность работы и высокие результаты	Самооценка Комментарии	Оценка в %	Оценка комиссии
1	Высокая организация охраны объектов учреждения				
1.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля): - образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния территории	До – 10,0			
1.2	Сохранность инвентаря, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля)	До – 10,0			
1.3	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	До – 10,0			
2.	Результативность профессиональной деятельности				
2.1	Сложность, напряжённость и высокая интенсивность труда в связи с обострением криминогенной обстановки	До – 10,0			
2.2	Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ: -участие в общественных мероприятиях по благоустройству помещений (полив цветов в групповых в выходные и праздничные дни, в летнее время цветников). - активное участие в организации и проведении мероприятий Учреждения (праздники, конкурсы профессионального мастерства);	До – 10,0			

2.3	Исполнение поручений заведующего	До – 10,0			
2.4	Включение и контроль над работой обогревателей в холодное время года	До – 10,0			
2.5	Выполнение мероприятий по экономии (тепло, холодная вода, водоотведение, электроэнергия.)	До – 10,0			
2.6	Наличие почетных грамот: муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня (разово)	До – 10,0			
3	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения				
3.1	Личное участие в общественной жизни района (участие в непрофессиональных конкурсах, смотрах, концертах, выставках) - предоставлению результатов участия.	До – 10,0			
Максимально возможный показатель 50,0					

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатель в %	Оценка комиссии
1	Нарушение должностной инструкции	До – 50,0	
2	Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	До – 50,0	
3	Нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка	До – 50,0	
4	Замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.)	До – 50,0	
5	Неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения	До – 50,0	
6	Замечания по ходу внутреннего контроля	До – 50,0	
7	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам и родителям	До – 50,0	

Оценочный лист заполнен: _____ 20 г.
Дата рассмотрения оценочного листа: _____ 20 г
Общее количество баллов по решению комиссии:
Члены комиссии: _____ Подпись
С результатом комиссии ознакомлен: _____ 20 г
Подпись: _____ Расшифровка подписи

Оценочный лист помощника воспитателя

_____ (ФИО работника)

Период оценки _____ 20__ г.

№	Критерии	Выплаты за интенсивность работы и высокие результаты	Самооценка Комментарии	Оценка в %	Оценка комиссии
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
1	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда				
1.1	Выполнение особо важных заданий руководства учреждения (своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза, старшего воспитателя)	До – 10,0			
1.2	За работу в 1 группе раннего возраста	До – 10,0			
	За работу во 2 группе раннего возраста	До – 10,0			
Выплаты за качество выполняемых работ					
2	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения				
2.1	Персональное участие в детских праздниках, соревнованиях	До – 10,0			
2.2	Личное участие в общественной жизни района (участие в непрофессиональных конкурсах, смотрах, концертах, выставках) –	До – 10,0			

	по предоставлению результатов участия.				
	Обработка территории во время вспышки заболевания	До – 10,0			
	Участие в ремонтных работах (побелка, покраска, мытье)	До – 10,0			
3	Создание комфортных условий пребывания детей				
3.1	Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами	До – 10,0			
3.2	Благоустройство участка (высадка рассады, содержание цветников)	До – 10,0			
3.3	Изготовление и ремонт костюмов, стирка ковровых изделий, мытье жалюзи.	До – 10,0			
3.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля): - образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы.	До – 10,0			
3.5	Тщательное соблюдение режима дня воспитанников;	До – 10,0			
3.6	Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей;	До – 10,0			
3.7	Сопровождение воспитанников за пределы ДОУ	До – 10,0			
3.8	Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля): - отсутствие битой и сколотой посуды;	До – 10,0			

	- бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде; - наличие маркировки.				
	Оформление музыкального зала, групповой, раздевалки	До – 10,0			
	Выполнение мероприятий по экономии (тепло, холодная вода, водоотведение, электроэнергия.)	До – 10,0			
4	Повышение профессионального уровня				
4.1	Обучение на внебюджетных курсах повышения квалификации по предоставлению сертификатов, удостоверений, свидетельств. -профессиональная переподготовка:	До – 10,0			
4.2	Наличие почетных грамот: муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня (разово)	До – 10,0			
Максимально возможный показатель 50,0					

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатель в %	Оценка комиссии
1	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность помощника воспитателя (по результатам расследования)	До 50,0	
2	Невыполнение режима дня воспитанников	До 50,0	
3	Нарушение должностной инструкции	До 50,0	
4	Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	До 50,0	
5	Нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка	До 50,0	
6	Замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора,	До 50,0	

	Роспотребнадзора и др.)		
7	Неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения	До 50,0	
8	Замечания по ходу внутреннего контроля	До 50,0	
9	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам и родителям	До 50,0	
10	Некорректное взаимодействие с воспитанниками	До 50,0	
<p>Оценочный лист заполнен: __ _____ 20 г.</p> <p>Дата рассмотрения оценочного листа: __ _____ 20 г</p> <p>Общее количество баллов по решению комиссии:</p> <p>Члены комиссии: _____ Подпись</p> <p>С результатом комиссии ознакомлен: __ _____ 20 г</p> <p>Подпись: _____ Расшифровка подписи: _____</p>			

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного учреждения
детский сад «Родничок»

**ГЛАВА 11 НАДБАВКА
ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЗА НАЛИЧИЕ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ, УСТАНОВЛЕННОЙ ПО
РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Наименование должности (профессии)	Размер надбавки за квалификационную категорию
Инструктор по физической культуре	30 процентов оклада (ставки) - для первой категории; 50 процентов оклада (ставки) - для высшей категории
Музыкальный руководитель	
Воспитатель	
Педагог-психолог	
Старший воспитатель	12 процентов оклада (ставки) - для первой категории; 20 процентов оклада (ставки) - для высшей категории
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)	
Учитель-логопед	

Приложение 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного учреждения
детский сад «Родничок»

**ГЛАВА 12 ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОПЛАТЫ ЗА СОВМЕЩЕНИЕ
ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ) РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЙ,
РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ЗА
ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКУЮ РАБОТУ БЕЗ ЗАНЯТИЯ ШТАТНОЙ
ДОЛЖНОСТИ**

Доплата руководителю учреждения за выполнение преподавательской работы без занятия штатной должности в образовательной организации (совмещение) (далее - доплата за совмещение) определяется по следующей формуле:

$$Д = \frac{О_c * (1 + К_{сум})}{Н} * Ч$$

где:

Д - размер доплаты за совмещение, руб.;

О_с - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, по которой производится совмещение, в соответствии с Приложением 1 Примерного положения, руб.;

Н - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы по должности в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", по которой производится совмещение;

Ч - количество часов педагогической работы руководителя учреждения;

К_{сум} - суммарный коэффициент (при наличии), который определяется по формуле:

$$К_{сум} = К1 + К2 + К3 + К4,$$

где:

К1 - повышающий коэффициент за проверку письменных работ;

К2 - повышающий коэффициент за работу по адаптированным программам;

К3 - повышающий коэффициент за работу по специальным учебным планам и программам повышенного уровня;

К4 - повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории.

Значения К1, К2, К3, К4 указаны в таблице:

Коэффициент	Тип организаций	Значение коэффициента
К1	Организация среднего профессионального образования, общеобразовательная организация	0,1
К2	Общеобразовательная организация	0,15
К3	Организация среднего профессионального образования	0,15
К4	Организация среднего профессионального образования, общеобразовательная организация	0,3 - за наличие первой квалификационной категории, 0,5 - за наличие высшей квалификационной категории

К размеру доплаты за совмещение применяются [районный коэффициент](#) и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.