

Согласовано:  
Председатель  
профсоюзной организации  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №24»  
Изобильненского муниципального  
округа Ставропольского края

М.В. Казначеева  
09.01.2024

Утверждено:  
Приложение 1  
к приказу муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №24»  
Изобильненского муниципального  
округа Ставропольского края  
от 9.01.2024 г. № 3-ОД  
В.А. Буцкая  
09.01.2024

Положение  
по оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад №24»  
Изобильненского муниципального округа Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее положение по оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24» Изобильненского муниципального округа Ставропольского края (далее - положение, бюджетное учреждение), разработано в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

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

Заработная плата работников бюджетного учреждения состоит из:  
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;  
выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

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

4. Штатное расписание бюджетного учреждения утверждается приказом руководителя бюджетной организации по согласованию с отделом образования администрации Изобильненского муниципального округа Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем бюджетного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением по оплате труда работников бюджетного учреждения, согласованным в установленном порядке

с представительным органом работников.

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

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам бюджетного учреждения согласно разделу 3 положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам бюджетного учреждения согласно разделу 4 положения.

8. Порядок оказания материальной помощи устанавливается работникам бюджетного учреждения согласно разделу 5 положения.

9. Система оплаты труда работников бюджетного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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 бюджетным учреждением на календарный год исходя из объема размеров субсидий, предоставленных бюджетному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием бюджетных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников муниципальных учреждений, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников муниципального учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федера-

ции, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на установленную штатным расписанием численность работников муниципального учреждения (без учета численности работников, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

13. Индексация заработной платы работников бюджетного учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

14. Работникам, заработная плата которых меньше минимального размера оплаты труда, доплата производится до минимального размера оплаты труда (МРОТ) по основной работе без учета выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, а также доплат за выполнение им дополнительной работы, порученной работнику с его письменного согласия приказом руководителя.

## II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников бюджетного учреждения

2.1. Минимальные должностные оклады работников бюджетного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Минимальные должностные оклады, ставки 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	6303

2.1.2. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к	Минимальный должностной
-------	--------------------------	---	-------------------------

		квалификационным уровням	оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9898
2.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	10900
3.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	11436

2.2. Минимальные должностные оклады работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	6303
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующие: хозяйством	6922

2.3. Минимальные должностные оклады рабочих бюджетных организаций устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
дворник, кастелянша, подсобный рабочий, сторож, уборщик производственных и служебных помещений	4711
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	

дворник, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий	4934
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5157
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6504
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6580
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Повар	6878

2.3.1. 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 бюджетного учреждения 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 бюджетного учреждения 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 не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

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

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам бюджетного учреждения 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 труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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.

3.5.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение

зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам бюджетного учреждения, 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.

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 бюджетного учреждения.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

3.5.5. Работникам бюджетного учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, могут устанавливаться следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3

1.	Педагогическим работникам бюджетного учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
2.	Помощникам воспитателей бюджетной организации за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
3.	Работникам бюджетного учреждения за работу с архивом учреждения	20
4.	Педагогическим работникам образовательного учреждения за работу в информационно-аналитической системе «Аверс»	15
5.	Педагогическим работникам образовательного учреждения, ответственным за работу сайта образовательного учреждения	15

3.5.6. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах.

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательном учреждении, имеющим специальные (коррекционные) группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:  работникам, непосредственно занятым в таких группах	20

2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам	20
3.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	20

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

3.5.7. Работникам бюджетного учреждения устанавливается выплата за ведение электронного документооборота:

до 40 штатных единиц – 2000 рублей;

3.5.8. Работникам бюджетного учреждения за заведование музеем устанавливается доплата в размере 5000 рублей.

3.5.9. Работникам бюджетного учреждения за наставничество педагогических работников устанавливается доплата 50% к должностному окладу (ставке заработной платы), но не более 5000 рублей.

#### 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 бюджетным учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников бюджетных учреждений.

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

4.2. В бюджетном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за подготовку к новому учебному году;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, год.

Бюджетные учреждения могут 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. Выплата производится сверх минимального размера оплаты труда. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности 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;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) 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 бюджетного учреждения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам бюджетного учреждения 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;

- работникам бюджетного учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада;

- работникам, ответственным за организацию питания в бюджетном учреждении 20 процентов от должностного оклада;

- работникам, ответственным за охрану труда в бюджетном учреждении 25 процентов от должностного оклада;

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

- денежные выплаты старшим воспитателям в размере 1000 рублей;

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 бюджетного учреждения.

Показатели  
эффективности деятельности педагогических

работников бюджетного учреждения (оценочные листы).

**Оценочный лист**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы по должности «старший воспитатель»

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

**за период с « » 20 года по « » 20 года**

за качество и высокие результаты работы

п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Реализация дополнительных проектов.	1.Подготовка, проведение и зафиксированные выступления старшего воспитателя на методических объединениях, семинарах, конференциях, форумах, совещаниях.	Муниципальный уровень- 1.0 Региональный уровень-1.5		
		2.Подготовка педагогов к конкурсам профессионального мастерства.	1.0		
		3.Участие старшего воспитателя в конкурсе профессионального мастерства. 3.1.Участие старшего воспитателя в конкурсах, в том числе дистанционных (районный, краевой, международный, всероссийский).	0.6 0.4		
		4.Курсы повышения квалификации за внебюджетные средства.	1.0		
	<b>ИТОГО по пункту 1</b>		<b>5.5</b>		
2.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг.	1.Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программы дополнительного образования составляет более 50 процентов.	0.6		
		2.Отсутствие обоснованных жалоб.			
		3.Качество образовательных услуг в ДОУ свыше 80 процентов (по мнению родителей).	0.2 0.1		
		4.Развитие вариативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, консультативные пункты и др.).	0.6		
	<b>ИТОГО по пункту 2</b>		<b>1.5</b>		
3.	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы	1.Своевременное выполнение плана контроля и плана воспитательной работы.	0.3		
		2.Обеспечение качественного методического сопровождения деятельности педагогов (посещение занятий, режимных моментов, анализ деятельности педагогов).	0.3		
	<b>ИТОГО по пункту 3</b>		<b>0.6</b>		
4.	Оказание платных	Оформление и ведение документа-	<b>2.0</b>		

	образовательных услуг.	ции по платным образовательным услугам.			
	<b>ИТОГО по пункту 4</b>		<b>2.0</b>		
5.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	1.Разработка образовательной программы учреждения и плана мероприятий по ее реализации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами. 2.Информационная открытость (наличие собственной страницы на сайте образовательного учреждения, образовательных сайтах, наличие публикаций, в том числе на печатных носителях).	1.0  0,6		
	<b>ИТОГО по пункту 5</b>		<b>1.6</b>		
6.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей.	1.Отсутствие случаев травматизма.	0.2		
	<b>ИТОГО по пункту 6</b>		<b>0.2</b>		
7.	Работа с семьями «группы риска».	Ведение паспорта семей «группы риска».	1.0		
	<b>ИТОГО по пункту 7</b>		<b>1.0</b>		
8.	Работа с документами, не входящими в должностные обязанности	1.Оформление ЕГИССО, личных дел воспитанников, компенсации части родительской платы за содержание воспитанников в ДОУ.	<b>2.0</b>		
	<b>ИТОГО по пункту 8</b>		<b>2.0</b>		
9.	Особые условия труда	Активное и результативное участие во внутренних мероприятиях ДОУ различного характера: 1.Участие в комиссиях. 2.Подготовка ДОУ к новому учебному году. 3.Общественная активность (массовые мероприятия, наличие грамот и т.д.)	0.1 0.3  0.2		
	<b>ИТОГО по пункту 9</b>		<b>0.6</b>		
	<b>ВСЕГО:</b>		<b>15</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

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

Секретарь: \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:  
\_\_\_\_\_(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

**Оценочный лист**



4.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	1. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического и психического здоровья воспитанников ДОУ. 2. Отсутствие случаев травматизма.	0.2  0.2		
<b>ИТОГО по пункту 4</b>			<b>0.4</b>		
5.	Организация логопедической работы.	1. Совместная деятельность педагога и родителей ДОУ с детьми-логопатами. 2. Пополнение дидактических пособий (атрибутов) для детей с ОНР. 3. Взаимодействие со специалистами, с воспитателями ДОУ.	0.8  0.4		
<b>ИТОГО по пункту 5</b>			<b>2.0</b>		
6.	Участие педагога в ПМПк.	Ведение документов ПМПк.	1.0		
<b>ИТОГО по пункту 6</b>			<b>1.0</b>		
7.	Работа с детьми из семей «группы риска».	1. Реализация плана мероприятий с детьми из семей «группы риска».	0.3		
<b>ИТОГО по пункту 7</b>			<b>0.3</b>		
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	1. Создание элементов образовательной инфраструктуры (эстетичность, безопасность), участие в оформлении группы, участка, кабинета, холла и др. (тематичность, эстетичность, своевременность). 2. Привлечение внебюджетных средств. (Развитие социального партнерства, привлечение к работе спонсоров).	0.2  0.2		
<b>ИТОГО по пункту 8</b>			<b>0.4</b>		
9.	Особые условия труда	Активное и результативное участие во внутренних мероприятиях ДОУ различного характера: 1. Участие в комиссиях. 2. Подготовка ДОУ к новому учебному году. 3. Общественная активность (массовые мероприятия, наличие грамот и т.д.)	0.1 0.3 0.2		
<b>ИТОГО по пункту 9</b>			<b>0.6</b>		
<b>Итого:</b>			<b>10</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

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

Секретарь: \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)



4.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	1. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического и психического здоровья воспитанников ДОУ. 2. Отсутствие случаев травматизма.	0.2  0.2		
<b>ИТОГО по пункту 4</b>			<b>0.4</b>		
5.	Организация психолого – педагогической деятельности.	1. Совместная деятельность педагога и родителей в формировании психологического развития воспитанников. 2. Пополнение дидактических пособий. 3. Взаимодействие со специалистами, с воспитателями.	0.8  0.8  0.4		
<b>ИТОГО по пункту 4</b>			<b>2.0</b>		
6.	Выявление семей «группы риска»	Реализация плана мероприятий с семьями «группы риска».	1.0		
<b>ИТОГО по пункту 6</b>			<b>1.0</b>		
7.	Работа с детьми из семей «группы риска».	1. Реализация плана мероприятий с детьми из семей «группы риска».	0.3		
<b>ИТОГО по пункту 7</b>			<b>0.3</b>		
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	1. Создание элементов образовательной инфраструктуры (эстетичность, безопасность), участие в оформлении группы, участка, кабинета, холла и др. (тематичность, эстетичность, своевременность). 2. Привлечение внебюджетных средств. (Развитие социального партнерства, привлечение к работе спонсоров).	0.2  0.2		
<b>ИТОГО по пункту 8</b>			<b>0.4</b>		
9.	Особые условия труда	Активное и результативное участие во внутренних мероприятиях ДОУ различного характера: 1. Участие в комиссиях. 2. Подготовка ДОУ к новому учебному году. 3. Общественная активность (массовые мероприятия, наличие грамот и т.д.)	0.1 0.3 0.2		
<b>ИТОГО по пункту 9</b>			<b>0.6</b>		
<b>Итого:</b>			<b>10</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

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

Секретарь: \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:  
\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
 \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

### Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы по должности «музыкальный руководитель»

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период с «    »    20    года по «    »    20    года

за качество и высокие результаты работы

п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
1.		1.Трансляция педагогического опыта. Информационная открытость (наличие собственной страницы на образовательных сайтах, наличие публикаций, в том числе на печатных носителях.	0.2		
		2.Выступление на районных семинарах, конференциях, методических объединениях.	0.4		
		2.1 Участие в районных семинарах, конференциях, методических объединениях.	0.2		
		3.Ведение бесплатной кружковой деятельности.	0.4		
		4.Участие в конкурсе профессионального мастерства.	0.6		
		4.1.Участие воспитателей в конкурсах, в том числе дистанционных (районный, краевой, международный, всероссийский).	0.4		
		5.Курсы повышения квалификации за внебюджетные средства.	1.0		
	<b>ИТОГО по пункту 1</b>		<b>3.2</b>		
2.	Индивидуальные достижения воспитанников ДОУ.	1.Организация мероприятий для участия воспитанников в олимпиадах, викторинах, конкурсах, соревнованиях и т.д., в том числе дистанционных: участие в муниципальном конкурсе -призовое место	0.5		
		участие в краевом конкурсе -призовое место	<b>0.6</b>		
		участие во Всероссийском международном конкурсе -призовое место	0.6		
		участие во Всероссийском международном конкурсе -призовое место	<b>0.7</b>		
		участие во Всероссийском международном конкурсе -призовое место	0.4		
			<b>0.5</b>		
	<b>ИТОГО по пункту 2</b>		<b>1.8</b>		
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	1.Отсутствие обоснованных жалоб.	0.2		
		2.Качество образовательных услуг в ДОУ свыше 80 процентов (по мнению родителей-анкетирование).	0.1		

	<b>ИТОГО по пункту 3</b>		<b>0.3</b>		
4.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	1. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического и психического здоровья воспитанников ДОУ. 2. Отсутствие случаев травматизма.	0.2  0.2		
	<b>ИТОГО по пункту 4</b>		<b>0.4</b>		
5.	Организация музыкально-эстетической деятельности.	1. Совместная деятельность педагога и родителей в формировании основ музыкально-эстетического развития воспитанников. 2. Пополнение музыкального репертуара и музыкальных атрибутов. 3. Взаимодействие со специалистами, с воспитателями.	0.8  0.8  0.4		
	<b>ИТОГО по пункту 4</b>		<b>2.0</b>		
6.	Выявление музыкально-одаренных детей.	Реализация плана мероприятий с одаренными детьми.	1.0		
	<b>ИТОГО по пункту 5</b>		<b>1.0</b>		
7.	Работа с детьми из семей «группы риска».	1. Реализация плана мероприятий с детьми из семей «группы риска».	0.3		
	<b>ИТОГО по пункту 7</b>		<b>0.3</b>		
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	1. Создание элементов образовательной инфраструктуры (эстетичность, безопасность), участие в оформлении группы, участка, кабинета, холла и др. (тематичность, эстетичность, своевременность). 2. Привлечение внебюджетных средств. (Развитие социального партнерства, привлечение к работе спонсоров).	0.2  0.2		
	<b>ИТОГО по пункту 8</b>		<b>0.4</b>		
9.	Особые условия труда	Активное и результативное участие во внутренних мероприятиях ДОУ различного характера: 1. Участие в комиссиях. 2. Подготовка ДОУ к новому учебному году. 3. Общественная активность (массовые мероприятия, наличие грамот и т.д.)	0.1 0.3 0.2		
	<b>ИТОГО по пункту 9</b>		<b>0.6</b>		
	<b>Итого:</b>		<b>10</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О)

Секретарь: \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
 Члены комиссии:  
 \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
 \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
 \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

### Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы по должности «инструктор по физической культуре»

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
 за период с «    »    20    года по «    »    20    года  
 за качество и высокие результаты работы

п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
1.		1.Трансляция педагогического опыта. Информационная открытость (наличие собственной страницы на образовательных сайтах, наличие публикаций, в том числе на печатных носителях.	0.2		
		2.Выступление на районных семинарах, конференциях, методических объединениях.	0.4		
		2.1 Участие в районных семинарах, конференциях, методических объединениях.	0.2		
		3.Ведение бесплатной кружковой деятельности.	0.4		
		4.Участие в конкурсе профессионального мастерства. 4.1.Участие воспитателей в конкурсах, в том числе дистанционных (районный, краевой, международный, всероссийский).	0.6 0.4		
	5.Курсы повышения квалификации за внебюджетные средства.	1.0			
	<b>ИТОГО по пункту 1</b>		<b>3,2</b>		
2.	Индивидуальные достижения воспитанников ДОУ.	1.Организация мероприятий для участия воспитанников в олимпиадах, викторинах, конкурсах, соревнованиях и т.д., в том числе дистанционных: участие в муниципальном конкурсе -призовое место	0.5 <b>0.6</b>		
		участие в краевом конкурсе -призовое место	0.6 <b>0.7</b>		
		участие во Всероссийском международном конкурсе -призовое место	0.4 <b>0.5</b>		
	<b>ИТОГО по пункту 2</b>		<b>1.8</b>		
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие	1.Отсутствие обоснованных жалоб. 2.Качество образовательных услуг в ДОУ свыше 80 процентов (по мнению родителей-анкетирование).	0.2 0.1		

	с родителями воспитанников.				
	<b>ИТОГО по пункту 3</b>		<b>0.3</b>		
4.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	1. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического и психического здоровья воспитанников ДОУ. 2. Отсутствие случаев травматизма.	0.2  0.2		
	<b>ИТОГО по пункту 4</b>		<b>0.4</b>		
5.	Организация физкультурной деятельности.	1. Совместная деятельность педагогов и родителей ДОУ в формировании здорового образа жизни воспитанников. 2. Пополнение пособий, атрибутов, изготовление не стандартного оборудования. 3. Взаимодействие со специалистами, с воспитателями ДОУ.	0.8  0.8  0.4		
	<b>ИТОГО по пункту 4</b>		<b>2.0</b>		
6.	Выявление ЧБД детей.	Реализация плана мероприятий с часто болеющими детьми (ЧБД).	1.0		
	<b>ИТОГО по пункту 6</b>		<b>1.0</b>		
7.	Работа с детьми из семей «группы риска».	1. Реализация плана мероприятий с детьми из семей «группы риска».	0.3		
	<b>ИТОГО по пункту 7</b>		<b>0.3</b>		
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	1. Создание элементов образовательной инфраструктуры (эстетичность, безопасность), участие в оформлении группы, участка, кабинета, холла и др. (тематичность, эстетичность, своевременность). 2. Привлечение внебюджетных средств. (Развитие социального партнерства, привлечение к работе спонсоров).	0.2  0.2		
	<b>ИТОГО по пункту 8</b>		<b>0.4</b>		
9.	Особые условия труда	Активное и результативное участие во внутренних мероприятиях ДОУ различного характера: 1. Участие в комиссиях. 2. Подготовка ДОУ к новому учебному году. 3. Общественная активность (массовые мероприятия, наличие грамот и т.д.)	0.1 0.3 0.2		
	<b>ИТОГО по пункту 9</b>		<b>0.6</b>		
	<b>Итого:</b>		<b>10</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

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

Секретарь: \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

**Оценочный лист**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы по должности «воспитатель»

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за период с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

за качество и высокие результаты работы

п/п	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
		1.Трансляция педагогического опыта. Информационная открытость (наличие собственной страницы на образовательных сайтах, наличие публикаций, в том числе на печатных носителях.	0.2		
		2.Выступление на районных семинарах, конференциях, методических объединениях.	0.4		
		2.1 Участие в районных семинарах, конференциях, методических объединениях.	0.2		
		3.Ведение бесплатной кружковой деятельности.	0.4		
		4.Участие в конкурсе профессионального мастерства.	0.6		
		4.1.Участие воспитателей в конкурсах, в том числе дистанционных (районный, краевой, международный, всероссийский).	0.4		
		5.Курсы повышения квалификации за внебюджетные средства.	1.0		
	<b>ИТОГО по пункту 1</b>		<b>3.2</b>		
2.	Индивидуальные достижения воспитанников ДОУ.	1.Организация мероприятий для участия воспитанников в олимпиадах, викторинах, конкурсах, соревнованиях и т.д., в том числе дистанционных: участие в муниципальном конкурсе -призовое место	0.5		
		участие в краевом конкурсе -призовое место	<b>0.6</b>		
		участие во Всероссийском международном конкурсе -призовое место	0.6		
			<b>0.7</b>		
			0.4		
			<b>0.5</b>		
	<b>ИТОГО по пункту 2</b>		<b>1.8</b>		
3.	Реализация мероприятий, обеспечиваю-	1.Отсутствие обоснованных жалоб. 2.Качество образовательных услуг в	0.2		

	щих взаимодействие с родителями воспитанников.	ДОУ свыше 80 процентов (по мнению родителей-анкетирование).	0.1		
	<b>ИТОГО по пункту 3</b>		<b>0.3</b>		
4.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	1. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического и психического здоровья воспитанников ДОУ. 2. Отсутствие случаев травматизма.	0.2  0.2		
	<b>ИТОГО по пункту 4</b>		<b>0.4</b>		
5.	Работа с детьми из семей «группы риска».	1. Реализация плана мероприятий с детьми из семей «группы риска».	0.3		
	<b>ИТОГО по пункту 5</b>		<b>0.3</b>		
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	1. Создание элементов образовательной инфраструктуры (эстетичность, безопасность), участие в оформлении группы, участка, кабинета, холла и др. (тематичность, эстетичность, своевременность). 2. Привлечение внебюджетных средств. (Развитие социального партнерства, привлечение к работе спонсоров).	0.2  0.2		
	<b>ИТОГО по пункту 6</b>		<b>0.4</b>		
7.	Особые условия труда	Активное и результативное участие во внутренних мероприятиях ДОУ различного характера: 1. Участие в комиссиях. 2. Подготовка ДОУ к новому учебному году. 3. Общественная активность (массовые мероприятия, наличие грамот и т.д.)	0.1 0.3 0.2		
	<b>ИТОГО по пункту 7</b>		<b>0.6</b>		
	<b>Итого:</b>		<b>7.0</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

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

Секретарь: \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:  
\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

**Оценочный лист**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы административно-хозяйственного персонала по должности «завхоз».

(Ф.И.О)

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за период с « » 20 года по « » 20 года.

№	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Качественное обеспечение учета и сохранности имущества: отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению.	1.0		
2.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада, в соответствии с требованиями СанПин	1.0		
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной электробезопасности, охраны труда, своевременный инструктаж работников детского сада. Выполнение предписаний вышестоящих организаций и других государственных органов по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.	1.0 1.0		
4.	Отчетность по энергоснабжению и водоснабжению.	1.0		
5.	Состояние хранения продуктов на складе, соблюдение сроков реализации продуктов питания. Состояние и порядок в хозяйственных складах.	1.0		
6.	Организация работы по подготовке здания детского сада, овощехранилища, территории к осенне-зимнему и весенне-летнему периодам с заполнением актов.	2.0		
7.	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей: ведение дополнительного объема документации (по электробезопасности, пожарной безопасности, проведение и регистрация инструктажа в соответствующих журналах).	2.3		
8.	Ведение электронного документооборота по организации питания.	2.1		
9.	Работа без больничного листа.	2.0		
10.	Активное и результативное участие во внутренних мероприятиях ДОУ различного характера: 1.Участие в комиссиях. 2.Подготовка ДОУ к новому учебному году. 3.Общественная активность (массовые мероприятия, наличие грамот и т.д.)	0.1 0.3 0.2		

<b>Итого</b>	<b>15</b>		
--------------	-----------	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

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

Секретарь: \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

### Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы учебно-вспомогательного персонала по должности «**помощник воспитателя**».

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период за период с « \_\_\_\_\_ » **20** года по « \_\_\_\_\_ » **20** года.

№	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний, предписаний, обоснованных жалоб.	0.3		
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры: - оформление предметно – развивающей среды (перечислить); - организация и участие в утренниках.	0.4 0.4		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей, воспитателей, коллег по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешений.	1.0		
4.	Рациональное использование водоснабжения, энерго-снабжения, канализационной системы.	0.4		
5.	Работа без больничного листа.	2.0		
6.	Активное и результативное участие во внутренних мероприятиях ДОУ различного характера: 1.Подготовка ДОУ к новому учебному году. 2.Общественная активность (массовые мероприятия, наличие грамот и т.д.)	0.3 0.2		
	<b>Итого:</b>	<b>5.0</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

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

Секретарь: \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

### Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы по должности **«повар»**.

(Ф.И.О)

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период за период с «    » **20** года по «    » **20** года.

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	0.3		
2.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов и технологию приготовления пищи.	0.3		
3.	Активное и результативное участие во внутренних мероприятиях ДОУ различного характера: - работа на клумбах, цветниках, огородах, - покраска, побелка деревьев, бордюров - косметический ремонт пищеблока.	0.3 0.3 0.3		
4.	Участие и подготовка к мероприятиям: - на уровне учреждения (массовые мероприятия, наличие грамот и т.д.) - на уровне района, края...	0.4 0.5		
5.	Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды.	0.3		
6.	Рациональное использование водоснабжения, энерго-снабжения, канализационной системы.	0.3		
7.	Работа без больничного листа.	2.0		
	<b>Итого:</b>	<b>5.0</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«    » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О)

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

Секретарь: \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

### Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы обслуживающего персонала (**дворника, машиниста по стирке, подсобного рабочего, уборщика служебных помещений**)

по должности «    » \_\_\_\_\_».

(Ф.И.О)

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период за период с «    » **20** года по «    » **20** года.

№	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	0.3		

2.	Активное и результативное участие во внутренних мероприятиях ДОУ различного характера: - работа на клумбах, цветниках, огородах, покраска оборудования - косметические ремонты. - подготовка ДОУ к новому учебному году -общественная активность ((массовые мероприятия, наличие грамот и т.д.)	0.4 0.4 0.4 0.2		
3.	Рациональное использование водоснабжения, энергоснабжения, канализационной системы.	0.3		
4.	Работа без больничного листа.	2.0		
	<b>Итого:</b>	<b>4.0</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

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

Секретарь: \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

#### Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы по должности «сторож».

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период за период с « \_\_\_\_\_ » 20\_\_ года по « \_\_\_\_\_ » 20\_\_ года.

№	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	0.3		
2.	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	0.2		
4.	Активное и результативное участие во внутренних мероприятиях ДОУ различного характера: - работа на клумбах, цветниках, огородах - покраска оборудования, побелка деревьев, бордюров, -массовые мероприятия, наличие грамот и т.д. - уборка подсобных помещений - косметические ремонт	0.3 0.3 0.2 0.2 0.3		
4.	Рациональное использование водоснабжения, энергоснабжения, канализационной системы.	0.2		

5.	Работа без больничного листа.	2.0		
	<b>Итого:</b>	<b>4.0</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

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

Секретарь: \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в муниципальном учреждении 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 бюджетного учреждения.

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

Работникам вновь принятым на должность устанавливается стимулирующая выплата в размере 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 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

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

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

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам

устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

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

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

Стимулирующие выплаты за качество работ устанавливаются и выплачиваются работникам за каждое полугодие ежемесячно (по итогам I полугодия с июля по декабрь, по итогам II полугодия с января по июнь включительно). Ежемесячное начисление выплаты за качество работ производится по оценочным листам за достигнутые результаты не зависимо от фактически отработанного времени. В дни отсутствия работников начисление выплаты за качество работ не производится (отпуск, больничный лист, командировка и др.). Ежемесячное начисление выплаты за качество работ производится в полном объеме (из расчета 1 ставки), не зависимо от нагрузки педагогических работников (менее или более 1 ставки).

#### 4.2.3. Премииальные выплаты по итогам работы.

Работникам бюджетного учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за месяц, календарный год;

за подготовку к новому учебному году.

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

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:

За награждение Почетной грамотой заведующего детского сада или отдела образования администрации Изобильненского муниципального округа Ставропольского края - в размере 1000 рублей;

за награждение Почетной грамотой Думы Изобильненского муниципального округа Ставропольского края, Почетной грамотой Главы Изобильненского муниципального округа Ставропольского края, объявление Благодарности Главы Изобильненского муниципального округа Ставропольского края – в размере 2000 рублей;

за награждение Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – в размере 3000 рублей;

за награждение Почетной грамотой Думы Ставропольского края, Почетной грамотой Губернатора Ставропольского края – в размере 5000 рублей;

в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и т.д.) - 100% должностного оклада;

к юбилейным датам образовательного учреждения - до 100%.

Победителям (1 место), призерам (2-3 место) краевого (муниципально-го) этапа Всероссийского конкурса "Воспитатель года" устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 20% должностного оклада сроком на один год.

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

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

Оценку эффективности работы работников бюджетного учреждения 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 бюджетного учреждения могут устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися бюджетного учреждения 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 бюджетного учреждения или участие бюджетного учреждения 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 бюджетного учреждения 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 бюджетного учреждения или участие бюджетного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

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

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя бюджетного учреждения 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.

Согласовано:  
 Председатель  
 профсоюзной организации  
 муниципального бюджетного  
 дошкольного образовательного  
 учреждения «Детский сад №24»  
 Изобильненского муниципального  
 округа Ставропольского края

М.В. Казначеева  
 09.01.2024

Утверждено:  
 Приложение 2  
 к приказу муниципального  
 бюджетного дошкольного  
 образовательного учреждения  
 «Детский сад №24»  
 Изобильненского муниципального  
 округа Ставропольского края  
 от 9.01.2024 г. № 3-ОД  
В.А. Буцкая  
 09.01.2024

**Порядок**  
 оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся  
 квалификационной категории за выполнение педагогической работы по  
 должности с другим наименованием, по которой не установлена  
 квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. N 196, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; воспитатель, педагог дополнительного образования
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образова-	Музыкальный руководитель

тельного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения профессиональной образовательной организации	
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Инструктор по физкультуре

Согласовано:  
Председатель  
профсоюзной организации  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №24»  
Изобильненского муниципального  
округа Ставропольского края

М.В. Казначеева  
09.01.2024

Утверждено:  
Приложение 3  
к приказу муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №24»  
Изобильненского муниципального  
округа Ставропольского края  
от 9.01.2024 г. № 3-ОД  
В.А. Буцкая  
09.01.2024

**Порядок**  
установления должностных окладов,  
ставок заработной платы работникам муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24»,  
Изобильненского муниципального округа Ставропольского края

1. Аттестация педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24» Изобильненского городского округа Ставропольского края (далее – организация) осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. N 196.

2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

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

5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учи-

тельского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательном учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам специальных (коррекционных) групп для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

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

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

10. Руководитель организации проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выпол-

няющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников бюджетной организации несёт их руководитель.