


Согласовано:
Председатель
Профсоюзного комитета
МДОУ «Детский сад
№ 21 «Гнёздышко»
_____ Плахутина Е.В.

Приложение 1

Утверждаю:
Заведующая МДОУ № 21 «Гнёздышко»
Куликова И.П.



Приказ № 9 от 31.01.2014г.

Положение

об оплате труда работников

МДОУ «Детский сад № 21 №Гнёздышко»

I. Общие положения

1. Настоящее положение по оплате труда работников МДОУ № 21 (далее - положение) разработано в соответствии с распоряжением Правительства Ставропольского края от 19.12.2012 № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013 - 2018 годы», постановлением главы администрации Новоалександровского муниципального района Ставропольского края от 16.10.2008 г. № 653 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Новоалександровского муниципального района», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 года, протокол 11, постановлением главы администрации Новоалександровского муниципального района Ставропольского края от 16.10.2008 г. № 653 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Новоалександровского муниципального района».

Данное положение рассчитано на перспективу социально-экономического развития отрасли «Образование» в Новоалександровском муниципальном районе Ставропольского края и распространяется на МДОУ № 21 «Гнёздышко».

2. Система оплаты труда работников МДОУ № 21 устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

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

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

4. Штатное расписание образовательного учреждения утверждает его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) ДОУ. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем ДОУ 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 образовательного 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 ДОУ согласно разделу 3 настоящего положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ДОУ согласно разделу 4 настоящего положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам ДОУ приведен в разделе 5 настоящего положения.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 настоящего положения.

12. Система оплаты труда работников образовательного 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.

13. 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.

14. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Новоалександровского муниципального района Ставропольского края и бюджета Ставропольского края предусмотренных на оплату труда работников казенных образовательных учреждений, объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

II. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников ДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Минимальные должностные оклады работников ДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	первый квалификационный уровень	Помощник воспитателя,	3780

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	5265
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	5836
3.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель;	6080

2.1.3. К минимальным ставкам заработной платы, установленным п.2.1.2, применяются следующие повышающие коэффициенты:

за наличие II квалификационной категории - 1,05 (до окончания срока ее действия у педагогических работников);

за наличие I квалификационной категории - 1,102;

за наличие высшей квалификационной категории - 1,158.

2.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3721 рубль.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 5059 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5757 рубля.

2.3. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ.

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих доп. профессий	3838 рублей
Рабочий по стирке и ремонту белья	3838 рублей
Рабочий по комплексному обслуживанию	3838 рублей
Уборщик помещений	3838 рублей
Дворник	3838 рублей
Кастелянша	3838 рублей
Сторож	3838 рублей
Подсобный рабочий	3838 рублей
Уборщик помещений	3838 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих доп. профессий	5058 рублей
Повар	5058 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих доп. профессий	5118 рублей
Повар	5118 рублей

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

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 2.1.3 настоящего положения, 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 образовательного учреждения с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, 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 тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами

(должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам муниципального образовательного учреждения в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда.

Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

3.5. Рекомендуемые 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) <*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности <*>	25
2.	Помощникам воспитателей образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду.	30
3.	Работникам, за осуществление работ с официальным сайтом образовательного учреждения	10

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

<*> воспитателям и педагогическим работникам выплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

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

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

3.5.4. Работникам учреждений образования, 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 исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

работникам образовательного учреждения, за работу с архивом учреждения - 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

воспитателям и другим работникам за ведение делопроизводства – 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

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 образовательного учреждения.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 2.1.3. настоящего примерного положения, 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.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно 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 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).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

в) за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате молодым специалистам - воспитателям;

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

- педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) краевого и федерального значения;

- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на краевых инновационных площадках, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 20% от оклада ставки заработной платы;

- работникам образовательных учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) в размере – до 25 % должностного оклада, ставки заработной платы;

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

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 почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - 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.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам образовательного учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном учреждении;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же образовательное учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются образовательным учреждением самостоятельно.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения или в соответствии с положением о премировании работников образовательного учреждения.

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

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

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться согласно перечня показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности и их индикаторы педагогического работника

МДОУ «Детский сад №21 «Гнёздышко»

(максимальное количество баллов 2)

Ф.И.О. сотрудника _____

Отчётный период _____

№ п/п	Показатели.	Индикаторы (критерии оценки)	Подтверждающие материалы	Весовой коэффициент		
				Утверждено	Выполнено	Оценка комиссии
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты).	<ul style="list-style-type: none"> Реализация социальных, долгосрочных проектов, конкретная степень участия педагогов. Получение дополнительных образовательных услуг воспитанниками через кружки, клубы (через другие формы работы) в учреждении. 	Методические материалы, конспекты, текущий контроль, результаты диагностики.	0.1		
Максимальное количество баллов по критерию				0.2		
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> Анализ мониторинга основных видов деятельности (ведётся регулярно). Полнота, соответствие нормативных регламентирующих документов. Своевременное ведение профессиональной документации. 	Результаты мониторинга в диаграммах и графиках. Календарные и перспективные планы, протоколы.	0.1		
Максимальное количество баллов по критерию				0.2		
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов педагогов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).	<ul style="list-style-type: none"> Наличие портфолио, ежемесячное его пополнение. Распространение опыта работы, публикации информации о своей работе на сайте ДОУ, других образовательных сайтах, в СМИ, своевременное представление материалов о жизни группы, ведение и администрирование собственного сайта. 	Регулярно обновляется, эстетика оформления. Публикации, статьи.	0.1		
Максимальное количество баллов по критерию				0.2		
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> Посещаемость детей не менее 75% в месяц, ежедневная осведомлённость воспитателя о причинах отсутствия ребёнка. Привлечение родителей для участия в совместных мероприятиях в соответствии с годовым планом. 	Табель посещаемости. Справка. Конспекты мероприятий, фото, видео, публикации на сайте ДОУ.	0.1		
Максимальное количество баллов по критерию				0.2		

5.	Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> Муниципальный уровень. Краевой уровень. Федеральный уровень. 	Приказы, сертификаты, грамоты.	0.25 0.75 0.1		
Максимальное количество баллов по критерию				0.2		
6.	Участие в коллективных педагогических проектах.	<ul style="list-style-type: none"> Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня «Лучший...» Профессиональный рост: участие в конференциях, пед советах, семинарах, выставках, мастер-классах и т.д. 	Приказы, грамоты, сертификаты. Выписки из протоколов, приказов.	0.1 0.1		
Максимальное количество баллов по критерию				0.2		
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> Организация и проведение мероприятий повышающих имидж учреждения, работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие жалоб на педагога. 	Перечень мероприятий, фото. Благодарственные письма, грамоты от администрации. Отсутствие больничных листов, отсутствие административных нареканий и административных отпусков. Справка.	0.1 0.1		
Максимальное количество баллов по критерию				0.2		
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	<ul style="list-style-type: none"> Реализация проекта по организации физкультурно-оздоровительной, регулярное проведение закаляющих мероприятий. Активная пропаганда ЗОЖ. Использование нестандартных форм работы с воспитанниками и их родителями по оздоровлению. 	Методические разработки, фото, видео, текущий контроль старшего воспитателя, справка.	0.1 0.1		
Максимальное количество баллов по критерию				0.2		
9.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.	<ul style="list-style-type: none"> Ведение общественной работы, общественной документации не входящие в круг должностных обязанностей. Отсутствие задолженности по оплате за детский сад. 	Справка заведующей. Наличие копий платёжных документов.	0.1 0.1		

Максимальное количество баллов по критерию				0.2		
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	<ul style="list-style-type: none"> Качественное содержание предметно-развивающей среды в течение года. Соответствие возрастным требованиям. Участие в оформлении детского сада (коридоров, залов и других помещений). <ul style="list-style-type: none"> Применение в практической профессиональной деятельности современных образовательных технологий и методик, ИКТ – работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, создание мультимедийных презентаций и внедрение их в образовательный процесс, ТСО, видео, аудиотехники 	Текущий контроль старшего воспитателя, справка, грамоты.	0.1		
				0.1		
Максимальное количество баллов по критериям.				2.0		

Дата заполнения « » _____ 20 г. Подпись _____

**Оценочный лист качества деятельности
заведующей хозяйством МДОУ «Детский сад №21 «Гнёздышко»
(максимальное количество баллов 2)**

Ф.И.О. сотрудника _____

Отчётный период _____

Показатели	Индикаторы (критерии оценки)	Утверждено	Выполнено	Оценка комиссии
1	2	4	5	6
1. Динамика результата самоанализа.	Электронный анализ документации	0.3		
2. Полное обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, антитеррористической безопасности, пожарной электро -	Привлечение спонсорских средств для обеспечения всех требований охраны труда и ТБ, антитеррористической безопасности, пожарной электро -	0.4		

безопасности.	безопасности			
3. Обеспечение соблюдения обслуживающим персоналом правил санитарного состояния помещений.	Отсутствие или наличие нарушений у обслуживающего персонала во время контрольных проверок	0.3		
4. Организация ремонтных работ. Своевременность выполнения.	Самостоятельное выполнение, принятие решения, анализ, своевременное выполнение.	0.2		
5. Организация массовых мероприятий	Активная помощь по требованию администрации в массовых мероприятиях села, района, края.	0.3		
6. Ведение документации по питанию, ПБ, антитеррористической безопасности.	Своевременное заполнение, без замечаний.	0.2		

7. Коммуникативная культура заведующего хозяйством.	Активное участие со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса в профсоюзных мероприятиях (выезд на конференции, помощь сотруднику и т.д.)	0.3		
Всего баллов 2				

Дата заполнения « » _____ 20 г.

Подпись _____

**Оценочный лист качества деятельности
помощника воспитателя
МДОУ «Детский сад № 21»**

Ф.И.О. сотрудника _____

Отчётный период _____

Показатели	Индикаторы (критерии оценки)	Утверждено	Выполнено	Оценка комиссия
1	2	4	5	6
Максимальное количество баллов - 2				
1. Имеющиеся поощрения и награды за добросовестный труд.	Грамота ДОУ, благодарственное письмо	0.2		
	Грамота ООАНМР	0.2		
2. Стабильная посещаемость детей группы, снижение заболеваемости.	Анализ табеля посещаемости 100%	0.2		
	Больше 80%			
3. Принимает участие в совместной с воспитателями организации и проведении режимных процессов.	Осуществляет работу по совместному плану взаимодействия без замечаний (постоянный присмотр с воспитателем за детьми в группе, на участке)	0.1		
	Принимает активное участие в праздниках, досугах для детей, проявляя свои актёрские данные.	0.1		
	Организует игры (дидактические, подвижные и другие)	0.1		
	Участвует в изготовлении пособий для детей (ремонт), в поддержании развивающей среды в группе.	0.1		
4. Выполнение работ, регламентированных деятельностью ДОУ (сезонные работы на участке, выполнение разовых поручений).	Высокий уровень исполнительской дисциплины труда, согласно правилам внутреннего трудового распорядка.	0.2		
5. Исполнительская дисциплина: активная жизненная позиция	Нахождение с детьми на участке во время прогулок.	0.1		
	Работа с родителями, с 16.00 – совместные игры с детьми по плану воспитателя.	0.1		
	Активное участие со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса в профсоюзных мероприятиях.	0.1		
6. Обеспечивает санитарно-	Выполняет график уборки без замечаний, по результатам контроля	0.1		

гигиенические условия в помещениях ДОУ. (По результатам контроля). Внешний вид помощника воспитателя	Высокий уровень внешнего вида (наличие фартука, косынки)	0.1		
7. Коммуникативная культура помощника воспитателя.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, коллег	0.1		
	Высокая культура речи, коммуникабельность при общении.	0.1		
	Отсутствие дисциплинарных замечаний со стороны администрации ДОУ	0.1		
Всего баллов 2.0				

Дата заполнения « » _____ 20 г.

Подпись _____

Показатели эффективности и индикаторы уборщика служебных помещений

МДОУ «Детский сад № 21 «Гнёздышко»

Ф.И.О. сотрудника _____

Отчётный период _____

Показатели	Индикаторы (критерии оценки)	Утверждено	Выполнено	Оценка комиссия
Максимальное количество баллов - 2				
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МДОУ	Проведение, отсутствие предписаний со стороны администрации.	0.2		
2. Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	Обновление и надлежащее содержание пожарного инвентаря, условий и предметов безопасности.	0.3		
3. <u>Высокая</u> степень сохранности имущества, и оборудования.	Выполнение, без замечаний администрации. Активно участвует в поддержании эстетики в фойе, коридорах детского сада.	0.3		
4. Обеспечение безопасности жизнедеятельности	Выполнение, без замечаний администрации	0.3		
5. <u>Высокий</u> уровень трудовой дисциплины	Высокий уровень исполнительской дисциплины труда, согласно правилам внутреннего трудового распорядка.	0.3		
6. Имеющиеся поощрения и награды за добросовестный труд.	Грамота ДОУ, благодарственное письмо, отзывы в книге «жалоб и предложений»	0.3		
7. Организация работы по устранению ЧС.	Быстрое реагирование на возникшую чрезвычайную ситуацию, вызов соответственной службы для устранения последствий.	0.3		
	Всего баллов	2,0		

Дата заполнения « » _____ 20 г. Подпись _____

Показатели эффективности и индикаторы сторожа

МДОУ «Детский сад № 21 «Гнёздышко»

Ф.И.О. сотрудника _____
 Отчётный период _____

Показатели	Индикаторы (критерии оценки)	Утвержде но	Выполнено	Оценка комиссия
Максимальное количество баллов - 2				
1. Высокая организация охраны объектов учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа. Чистота и <u>высокий</u> уровень сохранности имущества	0.2		
2. Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	Надлежащее содержание аварийной ПБ, соблюдение правил электробезопасности и её экономии.	0.3		
3. <u>Высокая</u> степень сохранности имущества, и оборудования	Активно участвует в поддержании эстетики в фойе, коридорах детского сада, на территории д/с.	0.3		
4. Обеспечение ухода за растениями в выходные и праздничные дни.	Своевременный полив, рыхление, пересадка цветов (при необходимости)	0.3		
5. <u>Высокий</u> уровень трудовой дисциплины	Нахождение на рабочем месте без перерыва, круглосуточно.	0.3		
6. Коммуникативная культура сторожа.	Активная помощь со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса не входящая в круг должностных обязанностей.	0.3		
7. Организация работы по устранению ЧС.	Быстрое реагирование на возникшую чрезвычайную ситуацию, вызов соответственной службы для устранения последствий	0.3		
	Всего баллов	2,0		

Дата заполнения « » _____ 20 г. Подпись _____

Показатели эффективности и индикаторы дворника

МДОУ «Детский сад № 21 «Гнёздышко»

Ф.И.О. сотрудника _____
 Отчётный период _____

Показатели	Индикаторы (критерии оценки)	Утвержде но	Выполнено	Оценка комиссия
Максимальное количество баллов - 2				
1. Высокая организация охраны объектов учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.	0.2		
2. Обеспечение выполнения	Надлежащее содержание	0.2		

требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	предметов труда, самостоятельный ремонт оборудования.			
3. <u>Высокая</u> степень эстетической культуры участков	Изобилие цветов, дворовых икебан, сюжетов. Чистота и <u>высокий</u> уровень культуры	0.5		
4. Обеспечение ухода за растениями на участке	Выполнение, без замечаний администрации	0.2		
5. <u>Высокий</u> уровень трудовой дисциплины	Высокий уровень исполнительской дисциплины труда, согласно правилам внутреннего трудового распорядка.	0.3		
6. Коммуникативная культура дворника.	Активное участие со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса в профсоюзных мероприятиях.	0.3		
7. Организация работы с педагогами.	Активное участие со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса, родителями для развития эстетики на участке.	0.3		
	Всего баллов	2,0		

Дата заполнения « » _____ 20 г. Подпись _____

**Показатели эффективности и индикаторы повара и кухонного рабочего
МДОУ «Детский сад № 21 «Гнёздышко»**

Ф.И.О. сотрудника _____

Отчётный период _____

Показатели	Индикаторы (критерии оценки)	Утвержде но	Выполнено	Оценка комиссия
Максимальное количество баллов - 2				
1. Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания.	Отсутствие жалоб на работу поваров, культуру выдачи блюда.	0.2		
2. Обеспечение выполнения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	Бережное содержание предметов труда, самостоятельный мелкий ремонт оборудования.	0.2		
3. <u>Высокая</u> степень эстетической культуры пищеблока и поваров.	Надлежащее внешнее содержание пищеблока и поваров. Чистота, внешний вид (халат, косынка)	0.5		
4. Ведение соответствующей документации.	Выполнение, без замечаний администрации	0.3		
5. <u>Высокий</u> уровень трудовой дисциплины	Высокий уровень исполнительской дисциплины труда, согласно правилам внутреннего трудового распорядка.	0.2		

6. Коммуникативная культура повара.	Активное участие со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса в профсоюзных мероприятиях.	0,3		
7. Организация работы с педагогами, родителями.	Активное участие со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса, родителями для развития высокой культуры общения.	0,3		
	Всего баллов	2,0		

Дата заполнения « » _____ 20 г. Подпись _____

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений

6.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2009 года № 843-пр.

6.2. 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).

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

6.4. 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.

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

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

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

6.7. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при: получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания 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.

6.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

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

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок

регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

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

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

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

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

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

6.9. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования администрации Новоалександровского муниципального района Ставропольского края по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несут их руководители.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения (за исключением учреждений дополнительного образования спортивной направленности)

6.1. Установленная воспитателям и педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация воспитателей и педагогических работников производится 1 раз в год.

6.2. Тарификационные списки воспитателей и педагогических работников ежегодно утверждаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с отделом образования администрации Новоалександровского муниципального района Ставропольского края.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше

двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение 2
к приказу № 9
от 31.01.2014 г.

**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 так же в других случаях**

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, 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
1	2
Педагог-психолог	Преподаватель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения реализующего общеобразовательную программу;	Музыкальный руководитель
Инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель