

**СОГЛАСОВАНО:**

Начальник отдела  
образования АЧРМО  
\_\_\_\_\_ Г.С. Александрова

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МКДОУ д/с с. Саянское

\_\_\_\_\_ О.А. Шалашова

Приказ № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад села Саянское**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения села Саянское (далее – Учреждение) (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Иркутской области от 27.12.2016 № 131- ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», примерным положением о системе оплаты труда работников образовательных организаций, находящихся в ведении Черемховского районного муниципального образования, утвержденным постановлением администрации Черемховского районного муниципального образования от 20.02.2019 № 109-п, Уставом Учреждения.

Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения и определяет:

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

1.2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

1.3. Руководитель Учреждения с учетом мнения общего собрания работников образовательного учреждения, после согласования с отделом образования администрации Черемховского муниципального образования (далее – Отдела Образования) утверждает Положение об оплате труда работников Учреждения, а также внесенные изменения в него.

1.4. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад села Саянское разрабатывается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области и утверждается локальным нормативным актом учреждения. Руководитель учреждения утверждает положение об оплате труда работников учреждения, а также внесенные изменения в него.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается локальным нормативным актом после согласования с главным распорядителем бюджетных средств (Отдел образования) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения и оплату труда в гарантированной ее части.

1.6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях

неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

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

1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенной в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье, предусмотренной на оплату труда.

## **2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения**

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

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

## **3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения**

3.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

### **1) выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании проведенной специальной оценки условий труда;

Выплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с **Приложением № 2** к настоящему Положению.

### **2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.**

К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством (Таблица 1).

Таблица 1

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор обуславливающий размер выплаты
районный коэффициент	30 %	Постановление администрации Иркутского районного муниципального образования от 12.12.2013 № 5538
надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	30%	

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников учреждений - 1,3.

Процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается:

в размере 30 процентов - если они проживали в южных районах области не менее пяти лет;

в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы - если они проживали в южных районах области не менее одного года. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать 30 процентов.

**3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).**

Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам Учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы;

Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера;

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории;

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в **Приложении № 3** к настоящему Положению, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

#### **4) надбавка за работу в сельской местности**

Работникам Учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, педагогическим работникам – с учетом

учебной нагрузки.

#### **4. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения**

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом оснований и размера стимулирующих выплат, предусмотренных пунктом 4.1. настоящего положения, а также с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников образовательного учреждения, предусмотренных **Приложением № 5 и Приложением №7** к настоящему положению.

4.3. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки:

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

- работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (ставки);

4.4. Молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности в размере (с учетом педагогической нагрузки):

- в первый год – 50 процентов минимального размера оклада (ставки);
- во второй год – 30 процентов минимального размера оклада (ставки);
- в третий год – 20 процентов минимального размера оклада (ставки).

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
- постоянное место работы в образовательном учреждении по специальности.

4.5. Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (**Приложение № 6** к настоящему положению).

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

4.7. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является заведующий учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии должен быть включен представитель первичной профсоюзной организации.

Порядок деятельности комиссии утверждается локальным актом Учреждения.

4.8. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников Учреждения присваивается определенное количество баллов или устанавливается абсолютный размер.

4.9. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

4.10. На основании протокола комиссии заведующий Учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

4.11. Комиссия рассматривает письменные обращения работников Учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки в соответствии с законодательством.

## **5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги**

Индексация заработной платы работников образовательного учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты

труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии – в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

## **6. Условия оплаты труда руководителя и заместителя руководителя**

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения и его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

Руководящим работникам устанавливается стимулирующая выплата за профессиональное развитие:

- за почётное звание «Народный учитель» - 10% должностного оклада;
- за почетное звание «Заслуженный учитель» - 7% от должностного оклада;
- за почётное звание «Отличник народного образования», «Почётный работник общего образования» - 5 % должностного оклада.

6.2. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом отдела образования администрации Черемховского районного муниципального образования.

6.3. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается приказом отдела образования администрации Черемховского районного муниципального образования.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю Учреждения устанавливаются отделом образования администрации Черемховского районного муниципального образования.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных правовым актом отдела образования.

Премирование руководителя Учреждения устанавливается отделом образования с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, утвержденным приказом отдела образования, за счет средств предусмотренных в пределах 2 % от фонда оплаты труда Учреждения.

## **7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда**

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

- 1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь,

здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи работника.

Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников Учреждения.

7.2. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются для казенного учреждения в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год на оплату труда.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи.

**Приложение № 1**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников муниципального**  
**казенного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**детский сад села Саянское**

**Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ**  
**по должностям работников (профессиям рабочих)**  
**образовательного учреждения**

**1. Работников образования**

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Младший воспитатель	7845
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Воспитатель	7944

**2. Рабочих общепромышленных профессий**

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих:	7098
Рабочий по стирке и ремонту белья	
Сторож	
Машинист (кочегар) котельной	
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
<u>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</u>	7134
Повар	

Заведующий

О.А. Шалашова

**Приложение № 2**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников муниципального**  
**казенного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**детский сад села Саянское**

**Общепромышленные профессии работников**

Наименование должности (профессии)	Вредность (%)
Повар, шеф-повар	12%
Машинист (кочегар) котельной	12%

Заведующий

О.А. Шалашова

Перечень должностей работников учреждения, которые относятся к персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся, не относящихся к педагогическим работникам, устанавливается **Приложением № 4** к настоящему Положению.

**Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад села Саянское**

**Компенсационные выплаты при выполнении работ в условиях,  
отклоняющихся от нормальных**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование компенсационной выплаты</b>	<b>Основание и размер компенсационной выплаты</b>
1	Руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями	педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими объединениями на муниципальном уровне в размере 10- 15 процентов оклада (ставки заработной платы), в образовательных учреждениях в размере 5-10 процентов оклада (ставки заработной платы);
2	За работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	ежемесячная выплата работникам за работу в сельской местности - 25 процентов оклада (ставки заработной платы), педагогическим работникам – с учетом нагрузки.
3	За создание разнообразной предметной среды	выплаты педагогическим работникам за создание разнообразной предметной среды, обеспечивающей ребенку выбор активной деятельности, соответствующий его интересам и имеющий развивающий характер в размере 30% оклада (ставки заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки).

Заведующий

О.А. Шалашова

**Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад села Саянское**

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий)  
структурного подразделения  
Младший воспитатель  
Повар

Заведующий

О.А. Шалашова

## Приложение № 5

к Положению об оплате труда  
работников МКДОУ детский сад села  
Саянское

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя**

№	Критерии оценки деятельности	Баллы	Фактич. балл
1	Работа без больничных листов	Да – 0, нет 1	1
2	Эффективность работы с родителями. -Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей -Привлечение родителей к участию в жизни ДОУ -Отсутствие конфликтов с родителями	По 1 баллу за пункт	
3	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе посещаемость составляет свыше 90% посещаемость составляет от 80 до 90% посещаемость составляет от 75% до 80%, до 70%	3 2 1 0	
4	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	0-3	
5	Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне	3 2 1	
6	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне	3 2 1	
7	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ: качественное проведение открытого занятия,	По 1 баллу за каждый	

	выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации за призовые места в смотрах-конкурсах	Допол 3 балла	
8	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне на внутри куста в детском саду нет	5 4 3 2 1 0	
9	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов. Систематизация хранения имеющего наглядного, дидактического материала.	3 3 3	
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, ведение документации).	5	
	итого		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя.**

№	Критерии оценки деятельности	Балл	факт
1	Работа без больничных листов	Да 0, нет- 1	
2	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	5	
3	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	5 3	

	наличие замечаний более 3	0	
4	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновление интерьера.	3	
5	Помощь в одевании детей при подготовке к прогулке	3	
6	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.  Постоянно  Время от времени	2  0	
7	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	До 5	
8	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3	
9	Экономное расходование чистящих, моющих средств, мягкого инвентаря,  электроэнергии	3  3	
	итога		

### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара**

№	<i>Критерии оценки деятельности</i>	баллы	факт
1	Работа без больничных листов	Да-0, нет-1	
2	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей), бракеражной комиссии. Отсутствие замечаний по результатам контроля	5	
3	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля:  качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;  содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)  более 3 замечаний	5  3  0	
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3	
5	Своевременное ведение документации(журналов)	3	
6	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления внутри ДООУ.	3	

7	Экономное расходование чистящих, моющих средств, мягкого инвентаря, электроэнергии	3 3	
	Итого		

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№	Критерии оценки деятельности	Балл	факт
1	Работа без больничных листов	Да – 0. Нет - 1	
2	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	3	
3	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	3	
4	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/с	3	
5	Участие в озеленении, ремонте помещений и на участке.	3	
6	Экономное расходование электроэнергии	3	
7	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления внутри ДОУ.	3	
	Итого		

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№	Критерии оценки деятельности	Баллы	факт
1	Работа без больничных листов	Да -0. Нет - 1	
2	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	3	
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	3	
4	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	3	
5	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления внутри ДОУ.	3	
6	Участие в ремонте помещений, мебели, электроприборов	3 3 3	
7	Увеличение объема выполняемой работы (большой объем	По 5	

	снега и листьев, очистка крыш, ремонт малых игровых форм, ремонт ограждений).	баллов	
	итого		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке белья**

№	Критерии оценки деятельности	Баллы	факт
1	Работа без больничных листов	Да – 0 нет- 1	
2	Содержание и хранение мягкого инвентаря в образцовом состоянии	5	
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей.	3	
4	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	3	
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр и пр.)	5	
6	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения). Более трех замечаний	3  2  1	
7	Экономное расходование чистящих, моющих средств, мягкого инвентаря, электроэнергии	3  3	
8	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления внутри ДОУ.	3	
	итого		

Заведующий

О.А. Шалашова

**Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад села Саянское**

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

<b>Наименование должности (профессии)</b>	<b>Размер стимулирующих выплат к окладу (ставке) за квалификационную категорию</b>
Воспитатель	30 процентов - для первой категории; 50 процентов - для высшей категории.

Заведующий

О.А. Шалашова

**Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад села Саянское**

**Стимулирующие выплаты  
за сложность и напряженность, важность выполняемых работ,  
с учетом занимаемой должности**

<b>Наименование должности (профессии)</b>	<b>Размер стимулирующих выплат к окладу (ставки)</b>
Младший воспитатель	50%
Повар 5 разряда	52%

Заведующий

О.А. Шалашова