выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание дошкольного образовательного учреждения утверждается руководителем дошкольного образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного дошкольного образовательного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем дошкольного образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников дошкольного 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 дошкольного образовательного учреждения согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам дошкольного образовательного учреждения согласно разделу 4 Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения приведен в разделе 6 Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам дошкольного образовательного учрежденияприведен в разделе 5 Положения.

10. Система оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разработаны применительно только к работникам данного дошкольного образовательного 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 применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

11. 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.

12. Фонд оплаты труда формируется дошкольным образовательным учреждением на календарный год, исходя из субвенций, предоставляемых бюджету Степновского муниципального района Ставропольского края на эти цели из бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, размеров субвенций, предоставленных дошкольным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**II. Минимальные размеры должностных окладов,**

**ставок заработной платы работников муниципального дошкольного образовательного учреждения«Детский сад №11 «Родничок», с. Зеленая Роща, Степновского муниципального района Ставропольского краяпо профессиональным квалификационным группам должностей**

2.1. Минимальные должностные оклады работников

образовательного учреждения 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. |  | Вожатый; помощник воспитателя, секретарь учебной части | 3885 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационныйуровень | 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; старший вожатый  | 6715 |
| 2. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; мастер производственного обучения | 7457 |

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

за наличие IIквалификационной категории – 1,05 (до окончания срока ее действия у педагогических работников);

за наличие I квалификационной категории – 1,10;

за наличие высшей квалификационной категории – 1,15;

за наличие высшего образования – 1,05.

2.2Минимальные размеры должностных окладов,

ставок заработной платы работников, осуществляющих

2.2.1 Минимальные размеры должностных окладов,

ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.2.2.Минимальные размеры окладов рабочих образовательного учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (сторож, электрик, уборщик служебных помещений ,дворник) | 3595 рублей  |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (сторож, рабочий по ремонту зданий и сооружений, машинист по стирке белья) | 3767 рублей  |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар) | 5022 рублей  |

2.2.3. 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.

2.2.4. В Положении об оплате труда работников дошкольного образовательного учреждения под каждым разрядом выполняемых работ указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание дошкольного образовательного учреждения.

**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 (в пределах имеющегося фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения), если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, 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, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашением.

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 дошкольного образовательного учреждения по результатам проведения специальной оценки 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 тру-да;

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

 Руководитель дошкольного образовательного учреждения проводят оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №. 426-ФЗ «О специальной оценке условий груда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется дошкольным образовательным 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 специальной оценки условий труда.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате устанавливается коэффициент 1,1.

3.6. 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 должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности <\*\*\*> | 25 |
| 2. | Помощникам воспитателей ОУ за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду  | До 30 |

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 дошкольного образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников дошкольного образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов .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.

<\*\*> В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.6.1. 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.

3.6.2. 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.

3.6.3. 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.

3.6.4. Работникам учреждения, выполняющим 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).

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.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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 дошкольного 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 Положения, в соответствии с коллективными договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями при наличии фонда.

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 результат 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 создана 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 образовательного учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются дошкольным образовательным учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с Положением по оплате труда работников образовательного учреждения.

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 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 эффективную организацию работы;

за образцовое выполнение муниципального задания;

в) за стаж непрерывной работы;

г) за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

д) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда дошкольного образовательного учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера производится в следующем процентном соотношении:

- на осуществление выплат за качество выполняемых работ– 30%;

- на осуществление выплат за интенсивность, высокие результаты работы, стаж непрерывной работы, а также премиальных выплат по итогам работы за первое и второе полугодие – 70%;

- за наличие почетного звания ;

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

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

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

4.5. За наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

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.

За наличие высшего образования устанавливается выплата сти-мулирующего характера в размере до 8% пропорционально педагогической нагрузки.

За наличие первой квалификационной категории устанавливается выплата стимулирующего характера в размере до 15% пропорционально педагогической нагрузки.

 За наличие высшей квалификационной категории устанавливается выплата стимулирующего характера в размере до 25% пропорционально педагогической нагрузки.

4.6. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться 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 дошкольных образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический 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 учреждения 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 учреждением;

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

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

4.7. Премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

4.9. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные п.п. а, б, в, г п.4.2 производятся ежемесячно по решению руководителя дошкольного образовательного 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.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения края планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.10. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

**Формы оценочных листов работников ДОУ**

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы воспитатель МДОУ детский сад № 11 «Родничок» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается период работы)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Утверждено | Выполнено | Наименование показателя | Утверждено | Выполнено |
| 1. Доступность качественного образования и воспитания | **10,5** |  | 1. Воспитатель систематически практикует применение на занятиях здоровьесберегающих технологий | **1,0** |  |
| 2. Количество воспитанников, занявших призовые места в различных конкурсах, смотрах и др. | **1,0** |  |
| 3.Выполнение плана по детодням. -100%-70% | **1,0****0,5** |  |
| 4. размещение информации в СМИ и на сайте. | **1,0** |  |
| 5.Использование воспитателем проектных методов работы с группой в сравнении с предыдущим периодом  | **1,0** |  |
| 6.Использование в работе ИКТ | **1,0** |  |
| 7.Наличие анализа индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, воспитанников, их семейных обстоятельств | **1,0** |  |
| 8.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей по конфликтным ситуациям | **0,5** |  |
| 9.Отсутствие травм, полученных воспитанниками во время пребывания в ДОУ | **1,0** |  |
| 10.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя | **0,5** |  |
| 11.Оформление помещений группы и участка-на прежнем уровне;-выше | **0.5****1,0** |  |
| Итого по критерию 1 | **10,5** |  |  | **11,0** |  |
| 2.Методическая и инновационная деятельность | **11,5** |  | 1.Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования по итогам года, в апробации которых участвовал воспитатель  | **1,5** |  |
| 2.Наличие выступлений на педсоветах, методических семинарах и т. п.- в МДОУ;- муниципальном уровне | **0,5****1,0** |  |
| 3.Воспитатель принял участие в профессиональном конкурсе районного, краевого уровня и занял: -третье призовое место-второе призовое место-первое призовое место | **1,0****1,5****2,0** |  |
| 4.Уровень выполнения образовательной программы- на прежнем уровне;- выше | **0,5****1,0** |  |
| 5. Воспитателем подготовлены и проведены открытые занятия:- в ДОУ;- муниципальном уровне | **1,0****2,0** |  |
| 6.Привлечение к участию в работе с воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др. | **1,0** |  |
| 7.Участие в общественной жизни-детского сада-общественных организаций 8.отсутствие больничных листов | **0,5****1,0** **0,5** |  |
| Итого по критерию 2 | **15,0** |  |  | **15,0** |  |
| Всего по всем критериям  | **22,5** |  |  | **22,5** |  |

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«Принято» «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_дворник, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается период работы)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия  | Утверждено  | Выполнено | Наименование показателя  | Утверждено  | Выполнено |
| 1.Высокая организация уборки территорииучреждения | **10,5** |  | 1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории. 2.Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника. 3.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки. 4.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. 5.Отсутствие замечаний по вывозу мусора 6.Отсутствие замечаний по выполнению графика работы. 7.Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком. 8.Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.9.Участие в общественной жизни -детского сада.-общественных организаций10.Отсутствие больничных листов | 1,51,01,01,01,01,01,01,00,51,00,5 |  |
| Итого по критерию 1 |  |  |  | **10,5** |  |
| Всего по всем критериям  |  |  |  | **10,5** |  |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.)

«Принято» «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_сторож\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается период работы)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия  | Утвер-ждено | Выпол-нено | Наименование показателя | Утвер-ждено | Выпол-нено |
| 1.Высокая организация охраны объектов учреждения. | **8** |  | 1.Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа. 3.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика дежурств, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка 4.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. 5.Отсутствие случаев кражи по вине сторожа. 6.Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке. 7.Участие в общественной жизни -детского сада.-общественных организаций8.Отсутствие больничных листов | 1.51,51,01,5 1,00,51,00,5 |  |
| Итого по критерию 1 |  |  |  | **8,5** |  |
| Всего по всем критериям  |  |  |  | **8,5** |  |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.)

«Принято» «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_электрик \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается период работы)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия  | Утвер-ждено | Выпол-нено | Наименование показателя | Утвер-ждено | Выпол-нено |
| 1.Высокая организация охраны объектов учреждения. | **8** |  | 1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса3. Обеспечение бесперебойной работы электрической системы ДОУ, всех требований ТБ4. Отсутствие предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности.5.Участие в общественной жизни -детского сада.-общественных организаций6.Отсутствие больничных листов | 1,01,01,01,01,01,0 |  |
| Итого по критерию 1 |  |  |  | **6,0** |  |
| Всего по всем критериям  |  |  |  | **6,0** |  |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.)

«Принято» «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.)

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

уборщик служебных помещений \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается период работы)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия  | Утвер-ждено | Выпол-нено | Наименование показателя | Утвер-ждено | Выпол-нено |
| 1. Высокая организация уборки помещений учреждения | **8** |  | 1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений. 2.Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика.3.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки. 4.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. 5.Применение дезинфицирующих средств при уборке. 7.Участие в общественной жизни -детского сада.-общественных организаций8.Отсутствие больничных листов | 1,01,0 1,51,51,00,51,00,5 |  |
| Итого по критерию 1 |  |  |  | **8** |  |
| Всего по всем критериям  |  |  |  | **8** |  |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.)

«Принято» «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.)

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_кастелянши\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается период работы)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия  | Утвер-ждено | Выпол-нено | Наименование показателя | Утвер-ждено | Выпол-нено |
| 1.Высокая организация обслуживания воспитанников, сотрудников. | **8** |  | 1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.2.Отсутствие обоснованных жалоб на работу кастелянши. 3.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика глажки и ремонта белья. 4.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности 5.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей. 6.Отсутствие замечаний на качество белья.7.Применение дезинфицирующих средств. 7.Участие в общественной жизни -детского сада.-общественных организаций8.Отсутствие больничных листов | 0,51,0 1,01,01,0 1,0 0,5 0,5 1,0 0,5 |  |
| Итого по критерию 1 |  |  |  | **8** |  |
| Всего по всем критериям  |  |  |  | **8** |  |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

«Принято» «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.)

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_повар, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается период работы)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия  | Утвер-ждено | Выпол-нено | Наименование показателя | Утвер-ждено | Выпол-нено |
| 1.Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания. | **11,0** |  | 1.Отсутствие замечаний по соблюдению технологии приготовления блюд.2.Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи. 3.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода.4.Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд.5.Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи. 6.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений. 7.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.8.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.9.Отсутствие недостач и излишек по результатам проверок. 10.Участие в общественной жизни:-детского сада-общественных организаций11.отсутствие больничных листов. | 1,51,0 1,0 1,01,51,5 1,01,01,50,51,00,5 |  |
| Итого по критерию 1 |  |  |  | **13,0** |  |
| Всего по всем критериям |  |  |  | **13,0** |  |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2011 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«Принято» «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2011 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_завхоз, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается период работы)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия  | Утверждено  | Выполнено | Наименование показателя | Утверждено  | Выполнено |
| 1.Санитарно-гигиенические условия детского сада | **1**  |  | 1.Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения:-отсутствие замечаний со сторны проверяющих-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.2.Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок | 1,51,01,0 |  |
| Итого по критерию 1 | **3,5** |  |  | **3,5** |  |
| 2.Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении |  |  | 1.Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их:-наличие действующей АПС-наличие «тревожной кнопки»-организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в дошкольном учреждении2.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности | 0.50.51,01,0 |  |
| Итого по критерию 2 | **3,0** |  |  | **3,0** |  |
| 3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря  |  |  | 1.Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации, ремонтных работ2.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей 3. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей:-недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены4. Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей5.Отсутствие замечаний на условия хранения скоропортящихся продуктов питания, мягкого инвентаря и т.д.6.Отсутствие замечаний по ведение учетной и отчетной документации.7.своевременная сдача отчетов, документации.8отсутствие больничных листов.9.Участие в общественной жизни:-детского сада-общественных организаций | 0.51,5 1,51,01,00.50.50,50,50,5 |  |
| Итого по критерию 3 | **9.5** |  |  | **9.5** |  |
| Всего по всем критериям  | **16** |  |  | **16** |  |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.)

«Принято» «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_\_\_\_\_\_\_помощник воспитателя, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается период работы)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименованиекритерия | Утверждено | Выполнено | Наименование показателя | Утверждено | Выполнено |
| 1 .Высокаяорганизацияобеспечениясанитарногосостоянияпомещений,воспитательныхфункций | **11,0** |  | 1 .Отсутствие замечаний насанитарное состояниепомещений2.Отсутствие замечаний нанесоблюдение установленныхнорм выдачи питания3.Отсутствие обоснованныхжалоб на обслуживание детей4.Отсутствие случаев пищевогоотравления по вине помощникавоспитателя5. Отсутствие замечаний нанесоблюдение условийсодержания посуды для питаниядетей6.Отсутствие замечаний нанесоблюдение правил пожарнойбезопасности7. Отсутствие случаев травмвоспитанников во время занятий,прогулок, оздоровительныхмероприятий8. Активное участие восуществлении воспитательныхфункций при работе с детьми.9. отсутствие больничных листов10. участие в общественной жизни:-детского сада-общественных организаций | **1,0****1,5****1,0****1,5****1,0****1,0****1,0****1,0**0,50,51,0 |  |
| Итого покритерию 1 |  |  |  | **11,0** |  |
| Всего по всемкритериям |  |  |  | **11,0** |  |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.)

«Принято» «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_).

**V. Порядок**

**установления должностных окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №11 «Родничок», с. Зеленая Роща, Степновского муниципального района Ставропольского края**

5.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года №276.

5.2. 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).

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

5.4. 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.

5.5. 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.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы, 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.

5.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград (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.

5.8. 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 справочникомработ, 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.

5.9. Руководитель дошкольного образовательного учреждения 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, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения несет руководитель.

**VI. Порядок оказания материальной помощи.**

6.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения работнику 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.

6.2. 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. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда образовательного учреждения на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения.