



СОГЛАСОВАНО:
Председатель
профсоюзной организации
С.В.Наумова



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МБДОУ № 69
Шевченко Т.И.

Приказ № 51/1-од от 03.09.2018

СОГЛАСОВАНО:
Председатель родительского
комитета МБДОУ № 69

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения № 69 «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по физическому направлению развития воспитанников»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 69 «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития воспитанников», разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 № 26 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово», в соответствии со статьей 45 Устава города Кемерово, постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово».

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников МБДОУ № 69 «Детский сад общеразвивающего вида» (далее – учреждение).

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый в бюджете города Кемерово на финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг (работ).

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и профессии рабочих учреждения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

1.8. Учреждение принимает Положение об оплате труда и стимулирования работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

1.9. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

1.10. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителя учреждения;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения.

Раздел 2. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в разделе 10 настоящего

Положения.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

2.2.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, выплату премий, материальной помощи.

Перечень выплат стимулирующего характера представлен в разделе 12 настоящего Положения, согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.4. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и указываются в положении об оплате труда.

2.2.5. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ, %.

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования администрации города Кемерово (далее – управление образования).

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок их установления регламентируется приложением № 13 к настоящему Положению.

2.2.6. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Раздел 3. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ);
- повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы) по занимаемой должности, за специфику учреждения, за почетное звание;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор + (Ор \times (K2 + K3))) + KB + СВ$, где:

ЗП – заработная плата работника;

Ор – должностной оклад (ставка) заработной платы, рассчитанный по формуле:

$$Ор = (О \times K1)$$

где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

K1 - повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) по занимаемой должности;

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы;

K3 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

KB - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулирования работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №№ 1-4 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 1 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 2 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение № 3 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 4 к настоящему Положению).

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент (K2) за

специфику работы.

Повышающие коэффициенты за специфику работы образовательного учреждения (приложение № 5 к настоящему положению) применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально - квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 1 к настоящему Положению).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

3.1.4. Увеличение размера оклада работникам производится: при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения (приложение №9)

3.1.5. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативно-правового акта администрации города Кемерово.

Раздел 4. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательного учреждения

4.1. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, зависит от размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Op}) + (\text{Op}) \times (\text{K2} + \text{K3}))$$

где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, руб.;

Op - оклад (должностной оклад) ставка заработной платы, руб.;

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы;

K3 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

4.1.1. Установленная при распределении учебной нагрузки заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.2. Оплата труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (далее – педагогический работник), исчисляется на основании должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающего коэффициента.

В случае если в течение года предусматривается повышение должностного оклада (ставки заработной платы), ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, работающих на условиях совместительства.

4.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением № 6 настоящему Положению.

4.4. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к

настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.5. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из нового размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права.

4.6. Руководитель образовательного учреждения:

а) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяется размеры заработной платы должностных окладов (ставок заработной платы) работников;

б) ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, списки по распределению учебной нагрузки (на педагогов дополнительного образования).

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда работников учреждения (воспитателей, музыкального руководителя, учителя-логопеда, инструктора по физкультуре, педагогов дополнительного образования) применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности, нахождения в очередном отпуске или другим причинам данной категории работников (воспитателей, музыкального руководителя, учителя-логопеда, инструктора по физкультуре, педагогов дополнительного образования), продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

5.2. Размер оплаты за один час педагогической работы в учреждении определяется путем деления ставки заработной платы, должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = \text{Ор} / \text{Нчас.мес} \times \text{Нфакт.мес.}$$

где:

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы педагогического работника, руб.;

Ор - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), с учетом повышающих коэффициентов;

Нчас.мес. - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес. - фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) 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).

5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной нагрузки путем внесения изменений в распределение учебной нагрузки.

Раздел 6. Продолжительность рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регламентируется ст. 333 Трудового кодекса РФ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Продолжительность рабочего времени медицинских работников регламентируется статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает педагогическую работу, воспитательную, а также другую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, утвержденными в установленном порядке.

6.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- старшим воспитателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам;
- педагогам-психологам.

6.3.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-логопедам.

6.3.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям.

6.3.4. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре.

6.3.5. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.

6.3.6. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпункте 6.3.6.1 настоящего пункта,

принимается норма часов работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

6.3.6.1. Норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам дополнительного образования;
- учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций.

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается педагогическая работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 6.3.2 - 6.3.5 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов педагогической работы, предусмотренные пунктом 6.3.6 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 6.3.2 - 6.3.5 настоящего раздела, и нормы часов педагогической работы, предусмотренные пунктом 6.3.6 настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

5. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Другая часть педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Выполнение другой части педагогической работы указанных работников вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

а) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

б) организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

в) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

6.4. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 6.1 – 6.3, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.5. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников,

оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению педагогической работы во взаимодействии с воспитанниками по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 6.3.6.1, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 6.3.6, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества воспитанников, занимающихся, групп,

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного абзацами 5 и 6 пункта 6.5.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

6.6. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в

соответствии с пунктами 6.5.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться педагогическая работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

6.7. Предельный объем педагогической нагрузки, которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Педагогическая работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Должностные обязанности руководителя муниципального образовательного учреждения не могут исполняться по совместительству.

Руководитель муниципального образовательного учреждения может работать у другого работодателя только с разрешения управления образования администрации города.

6.8. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагог, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, должностных окладов 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).

7.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы, должностных окладов, определенные профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждений образования, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

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

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

7.4. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.5. Учителям-логопедам, ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

а) при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

б) окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

7.6. Педагогам-психологам должностные оклады устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью «Психология».

7.7. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Порядка, определяется в соответствии с инструкциями.

7.8. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа работы и образования.

7.9. На основании Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.11.2013) гл. 15 ст. 108:

Образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, приравниваются к уровням образования, установленным настоящим Федеральным законом, в следующем порядке:

1. среднее (полное) общее образование – к среднему общему образованию;
2. начальное профессиональное образование – к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих);
3. среднее профессиональное образование – к среднему профессиональному образованию по программам подготовки специалистов среднего звена;
4. высшее профессиональное образование – бакалавриат – к высшему образованию - бакалавриату;
5. высшее профессиональное образование – подготовка или магистратура – высшему образованию – специалисту или магистратуре;
6. послевузовское профессиональное образование в аспирантуре (адъюнктуре) – к высшему образованию – подготовке кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре);
7. послевузовское профессиональное образование в ординатуре – к высшему образованию – подготовке кадров высшей квалификации по программам ординатуры;
8. послевузовское профессиональное образование в форме ассистентуры-стажировки – к высшему образованию – подготовке кадров высшей квалификации по программам ассистентуры – стажировки.

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения и заместителя заведующей по АХЧ

8.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые

относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера), объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно связанные с оказанием муниципальных услуг (работ), для реализации которых создано учреждение.

При наличии почетного звания к должностному окладу руководителя образовательного учреждения устанавливается повышающий коэффициент (приложение № 9 к Положению).

Руководителю, имеющему почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, производится увеличение размера оклада руководителя на коэффициент за наличие у руководителя почетного звания.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие у руководителя почетного звания образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО_{рук} \times K3 \leq ЗП_{ср.осн. перс.} \times K_{от}$

где:

ДО_{рук} - размер должностного оклада руководителя;

K3- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

ЗП_{ср.осн.перс.} - размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала приведен в приложении № 7 к настоящему Положению.

K_{от} - коэффициент за группу по оплате труда руководителя.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 8 к настоящему Положению.

8.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя по АХЧ и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в кратности до 4, при условии выполнения руководителем показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных муниципальным заданием.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя по АХЧ и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя по АХЧ и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя по АХЧ на среднемесячную заработную плату работников учреждения.

8.4. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% фонда оплаты труда

учреждения. Стимулирующие выплаты регламентируются приложением № 12 к настоящему Положению.

8.5. Должностной оклад заместителя заведующей по АХЧ учреждения устанавливается в размере 70% от оклада руководителя учреждения.

8.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю заведующей по АХЧ предусматриваются настоящим положением об оплате труда и стимулирования работников учреждения.

Раздел 9. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

9.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера. При определении должностного оклада заведующих дошкольных образовательных учреждений не учитывается оплата труда воспитателям и младших воспитателей семейных групп.

При расчете должностного оклада руководителя учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ).

9.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за аналогичный период.

9.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

9.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

9.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного

рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость, путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 9.5 настоящего Положения.

Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

10.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты

не производятся.

Конкретный размер выплаты работнику и срок, на который устанавливается выплата, оформляется приказом по учреждению.

10.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

10.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, и отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки, производятся в следующих размерах:

10.6.1. Работнику, (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение профессий (должностей).

В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

10.6.2. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющегося работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.6.3. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере - 40% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

10.6.4. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится

работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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 оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

10.6.5. Работникам образовательных учреждений, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом устанавливается компенсационная доплата. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются в локальном акте учреждения, трудовом договоре с работником.

10.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Раздел 11. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

11.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества воспитательного и образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение работником должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, и оформляются приказом руководителя учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

11.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных размерах, и производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

На выплаты стимулирующего характера направляют не менее 30 процентов от фонда оплаты труда (с учетом централизованного фонда, направляемого на стимулирование руководителей учреждений).

Сложившаяся ежемесячная экономия средств по централизованному фонду учреждения направляется на стимулирование педагогических работников учреждения.

Данное перераспределение экономии рассматривается заведующей учреждения и согласовывается с председателем ППО МБДОУ № 69 «Детский сад общеразвивающего

вида».

11.3. Выплаты стимулирующего характера специалистам, служащим, рабочим, работающим в учреждениях образования, устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом.

Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

11.4. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и установления стимулирующих выплат на Общем собрании трудового коллектива в Учреждении избирается комиссия по премированию (далее – комиссия).

Комиссия по согласованию с выборным профсоюзным органом, устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

В состав комиссии по премированию входят представители:

- педагогического персонала учреждения,
- учебно-вспомогательного или обслуживающего персонала,
- мониторинговой группы,
- председатель ППО.

Состав комиссии по премированию и мониторинговой группы утверждается приказом заведующей Учреждением.

11.5. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени (в соответствии с количеством ставок заработной платы).

Условия и порядок премирования по итогам работы

11.6. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей два раза в год:

Первый период - с 01 января по 30 июня;

Второй период - с 01 июля по 31 декабря.

Установление премияльных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

11.7. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премияльная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

11.8. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения, оцениваемые определенным количеством баллов (Приложение № 10).

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант будет иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- воспитатель, старшая медсестра – 100 баллов,
- старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, учитель-логопед, ПДО, педагог-психолог, заместитель АХЧ – 80 баллов;
- делопроизводитель, младший воспитатель, повар – 50 баллов;
- кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, дворник, вахтер – 30 баллов,
- сторож – 20 баллов.

11.9.Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение руководителя учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера премиальной выплаты, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления выплаты), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера персональной выплаты, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа не требуется.

11.10. Порядок заполнения оценочных листов.

11.10.1.Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист (указывается Ф.И.О. работника, должность, период, по результатам которого дается оценка деятельности), в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

В оценочном листе работник обязательно ставить подпись и дату заполнения листа, а затем подписываются члены мониторинговой группы с указанием даты оценивания работника.

Работник должен расписаться в оценочном листе за набранную им сумму баллов, с размером которого он согласен.

11.10.2. Для сбора информации и оценке качества деятельности работников (соответствующих категорий), в учреждении создается мониторинговая группа.

В состав мониторинговой группы входят: руководитель учреждения, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, заведующая хозяйством.

Состав мониторинговой группы утверждается приказом по учреждению.

11.10.3. Заполненные работниками оценочные листы, (и портфолио – собирают только педагогические работники) передаются членам мониторинговой группы:

- Воспитатели, прочий педагогический персонал – передают старшему воспитателю;
- Младшие воспитатели, работники пищеблока – передают старшей медицинской сестре;
- Работники из числа обслуживающего персонала – передают заведующему хозяйством.
- Старший воспитатель, старшая медицинская сестра, заместитель АХЧ - передают руководителю учреждения.

11.10.4. Члены мониторинговой группы:

- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в разделе «оценка мониторинговой группы» в оценочных листах работников;
- о набранной сумме баллов каждым работником учреждения, указанной в разделе «самооценка» оценочных листов.

Нерешенные в процессе мониторинга разногласия между членами мониторинговой группы и самим работником, выносятся на обсуждение премиальной комиссии.

11.10.5. Руководитель учреждения дает оценку качества деятельности каждого работника, проставляя баллы в оценочных листах работников в разделе «заведующая ДОУ», обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

11.10.6. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины +1 членов комиссии. Число членов комиссии по премированию должно быть нечетным. Данное условие позволяет принять решение по спорным вопросам большинством голосов.

За руководителем учреждения остается право:

- высказывать особое мнение, которое должно быть отмечено в протоколах комиссии;
- предоставлять в комиссию обоснования для начисления стимулирующих выплат в письменной форме, которая является обязательным приложением к протоколу заседания комиссии.

11.10.7. Разногласия, возникшие при установлении баллов, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки.

При невозможности разрешения разногласий с членами мониторинговой группы, данный вопрос выносятся на обсуждение комиссии.

11.10.8. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 11).

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

11.11. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей, в соответствии с квалификационными характеристиками.

11.12. Вновь принятому работнику, работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком или из административного отпуска, комиссией назначается премиальная выплата сроком до периода подведения итогов работы по результатам выполнения им должностных обязанностей:

- АУП и педагогические работники – 4000 рублей,

- Учебно-вспомогательный персонал – 1000 рублей,
- Обслуживающий персонал – 800 рублей.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

11.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом по должностям работников учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- премии за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений;
- стимулирующая выплата медицинским работникам дошкольных образовательных учреждений, молодым специалистам.

11.14. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

885 рублей педагогическим работникам учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие несчастных случаев и травм у детей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении более чем на ставку, размер надбавки не увеличивается.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

11.15. Специальная выплата медицинскому работнику дошкольного образовательного учреждения (далее - выплата медицинским работникам), назначается в следующих размерах:

1885 рублей - медицинской сестре.

Выплата медицинскому работнику назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закалывающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации.

Выплата медицинскому работнику назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

11.16. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

11.17. Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

11.18. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ - таблица № 1) с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации.

Таблица 1

**Перечень премиальных выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Наименование премиальных выплат	Размер выплат в рублях
Реализация отдельных видов деятельности учреждения		
1	Выполнение дополнительных обязанностей вахтера (при условии работы на 1 ставку)	2000
2	За выполнение обязанностей дежурного (дежурного администратора) по соблюдению охранно-пропускного режима	500
3	За написание меню требования	2000
4	За высокий уровень подготовки детских праздников и развлечений	1000
5	За участие в детских праздниках, досугах, развлечениях в качестве актеров не в своей группе (за каждую роль): - главная роль - второстепенная роль	500 250
6	За участие в детских праздниках, досугах, развлечениях в качестве ведущего актера не в своей группе (за каждую роль)	1000
7	За помощь при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов, декораций, простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса, подбор аудио и видео материалов - за каждый вид)	250
8	За выполнение оформительских работ: выставка детских рисунков, тематические выставки к праздничным дням (за каждый вид)	250
9	За творческий подход в организации (оснащении) предметно-развивающей среды	1000
10	За качественное и своевременное проведение ремонтных работ - своевременное обеспечение строительным материалом - ремонт спальни - ремонт приемной - ремонт игровой - ремонт музыкального зала (побелка стен, потолка, покраска оконных блоков и др. – за каждый вид работ) - ремонт кухни (прачечной) - побелка лестничных пролетов (за каждый пролет) - ремонт кабинета -ремонт буфетной -ремонт туалетной -ремонт галереи -ремонт холла	1000 1500 850 1500 500 1500 1000 2000 1000 1000 1000 1000
11	За создание малых архитектурных форм на территории ДОУ (за каждую постройку) - за постройку малого размера - за постройку крупного размера	500 1000
12	За монтаж учебного, спортивного и хозяйственного оборудования (за каждый вид работы)	1000
13	За ведение документации по охране труда и техники безопасности	2000

14	Уход за растениями, животными и птицами в праздничные дни	500
15	За ведение документации по пожарной безопасности	2000
16	За ведение документации по антитеррористической безопасности, ГО и ЧС	2000
17	За ведение табеля учета рабочего времени	500
18	За выполнение обязанностей по охране территории прилегающей к зданию ДОУ	1000
19	За проведение мониторинга заработной платы в учреждении	1000
20	За выполнение обязанностей грузчика	1000
21	За помощь воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки, сопровождение детей – целевые прогулки и экскурсии)	800
22	По обслуживанию и ремонту спецтехники (снегоуборочная машина, триммер, газонокосилка)	1000
Особый режим работы связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения ОУ		
23	За выполнение функциональных обязанностей по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения	2000
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения		
24	За участие в семинарах, конференциях в качестве докладчика (за каждое выступление): - Районный уровень - Городской уровень - Областной уровень	300 400 500
25	За участие в мероприятиях района, города, где необходимо представление коллектива учреждения	1000
26	За работу в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных краткосрочных проектов, направленных на развитие ДОУ	1500
27	За работу в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных долгосрочных проектов, направленных на развитие ДОУ (за каждый проект)	3000
28	За разработку и пополнению сайта ДОУ	2000
29	За организацию и проведение мероприятий на базе ДОУ (экскурсия, спектакль, развлечение и др.), заключение договоров по сотрудничеству с учреждениями искусства, культуры и спорта	1000
30	За оформление здания к праздничным датам	1000
31	За благоустройство территории ДОУ (оформление клумб, кустарников; посадка, прополка, полив цветов; покраска игрового оборудования, покраска спортивного оборудования, побелка и покраска бордюров, покраска ограждения; уборка, вывоз мусора с территории; уборка территории от листвы, снега, мусора, наледи, посыпание песком и солью дорожек, крылец; очистка козырьков, навесов от снега, уборка снега с дорожек центрального входа; сбивание сосулек (в выходные дни) - за один вид работы - за два вида работ	250 500

	- больше двух видов работы	1000
32	За изготовление костюмов к праздникам, конкурсам, соревнованиям: - детских костюмов: 1-2 шт. 3-5 шт. 6-10 шт. 11-12 шт. - взрослых костюмов 1 шт. 2 шт. 3 шт.	1000 2000 4000 5000 1000 2000 3000
33	За выпечку пирогов к детским утренникам и праздникам (на каждую группу)	300
34	За высокие оценки бракеражной комиссии повару по качеству приготовленных блюд	1000
Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		
35	За качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за каждое поручение)	100
36	За закладку, переборку, сортировку овощей	800
37	За высокий уровень результативности или качество работы по итогам административных проверок органами надзора и контроля	2000
38	За выполнение работ повышенной сложности (сборка мебели, изготовление сложных конструкций, ремонт и замена сантехнического оборудования и др. – за каждый вид)	2000
39	За увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад)	1000
40	За подготовку учреждения к зимнему сезону, началу учебного года - утепление окон - ремонт хозблока - ремонт цоколя здания - ремонт мебели	500 700 1000 850
41	за обеспечение проведения проверки качества и соответствия воды из бассейна санитарно-эпидемиологическим нормам.	2215

11.19. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственного-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

Исполнение данных видов работ возлагается на работников приказом руководителя учреждения, в котором должно быть письменное согласие работника (с приказом ознакомлен и согласен).

11.20. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на основании результатов работы их деятельности, которая фиксируется в протоколе комиссии по премированию для установления разовых премиальных выплат. Данная выплата за интенсивность выплачивается из экономии стимулирующей части фонда ФОТ учреждения, но не ниже уровня минимального размера

оплаты труда. Протокол комиссии по премированию сопровождается ходатайством председателя профсоюзного комитета МБДОУ № 165 об установлении данной выплаты. Премияльная выплата может выплачиваться за учебный год (с сентября по август), за квартал, за месяц.

Иные поощрительные и разовые выплаты

11.21. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

11.22. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

Размер разовых премий:

- к юбилейным датам учреждения - до 5000 руб.
- к юбилейным датам работника (50, 55 лет) - до 1000 руб.
- к праздничным дням (День матери, Новый год, 8 марта, 23 февраля) и других, а также к профессиональному празднику (День дошкольного работника) – до 5000 руб.

11.23. При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения.

Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.

Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию. Решение комиссии по премированию оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании (Приложение № 12).

11.24. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – от 3000 до 5000 руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – до 5000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

12.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

12.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

12.4. Положение об оплате труда и стимулирования работников Учреждения согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения, с председателем родительского комитета.

12.5. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда и стимулирования работников учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 69
от 01.09.2018г.

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		2970		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4050
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6362	4860
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		3773		
1	инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительное		1,5865	5986

	профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)			
2	музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	6474
3	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (II квалификационная категория)		1,8880	7123
4	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	7607
5	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	8255
2 квалификационный уровень		3773		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»)		1,7158	6474
2	Педагог дополнительного образования (высшее профессиональное образование)		1,8880	7123
3	Педагог дополнительного образования (II квалификационная категория)		2,0163	7607
4	Педагог дополнительного образования (I квалификационная категория)		2,1878	8255

5	Педагог дополнительного образования (высшая квалификационная категория)		2,3600	8904
3 квалификационный уровень		3773		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,7158	6474
2	Воспитатель (высшее профессиональное образование); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	7123
3	Воспитатель, педагог-психолог (II квалификационная категория)		2,0163	7607
4	Воспитатель, педагог-психолог (I квалификационная категория)		2,1878	8255
5	Воспитатель; педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	8904
4 квалификационный уровень		3773		
1	старший воспитатель (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет);		1,8880	7123

	учитель-логопед (высшее профессиональное образование в области дефектологии)			
2	старший воспитатель (II квалификационная категория)		2,0163	7607
3	старший воспитатель, учитель-логопед (I квалификационная категория)		2,1878	8255
4	старший воспитатель, учитель-логопед (высшая квалификационная категория)		2,3600	8904

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 69
от 01.09.2018г.

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		2876		
1.	Делопроизводитель		1,4081	4050

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 69
от 01.09.2018г.

**Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей,
специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				

4 квалификационный уровень		2970		
1.	Медицинская сестра процедурной (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело»		1,8000	5346

	и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», не имеющая квалификационной категории)			
2.	Медицинская сестра процедурной (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая II квалификационную категорию);		1,9637	5832
5 квалификационный уровень		2970		
1.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», не имеющая квалификационной категории)		1,9637	5832
2.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая II квалификационную категорию)		2,1278	6320
3.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая I квалификационную категорию)		2,3465	6969
4.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат		2,5096	7454

	специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая высшую квалификационную категорию)			
--	---	--	--	--

Примечание:

При установлении должностного оклада медицинским работникам учреждений, подведомственных управлению образования, принимается квалификационная категория согласно приказу органа (учреждения) здравоохранения, при котором создана аттестационная комиссия по присвоению квалификационных категорий медицинским работникам.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 69

от 01.09.2018г.

Профессиональные квалификационные группы

профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2701		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3241
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2598	3403
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	3564
2 квалификационный уровень		2701		
1.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший», «старший по смене»		1,3800	3727
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		2970		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	3726
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	4050
2 квалификационный уровень		2970		

1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	4374
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,6362	4860
3 квалификационный уровень		2970		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,8000	5346
4 квалификационный уровень		2970		
1.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные и ответственные работы		1,9638	5832
2.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2,1276	6319

Примечания:

1. Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда может устанавливаться в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из профессий они имеют разряд не ниже 6-го.

2. В учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в других отраслях. При условии выполнения соответствующих видов работ оплата труда таких рабочих устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня.

3. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4. Водителям I класса, подпадающим под пункт 2 настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5. Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 69
от 01.09.2018г.

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
1. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,2	
Дошкольные образовательные учреждения других видов, имеющие группы детей с отклонениями в развитии, в том числе с задержкой психического развития	педагоги дополнительного образования воспитатели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, инструкторы по физкультуре, музыкальные руководители, педагоги-психологи, работающие в этих группах
2. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,15	
Дошкольные образовательные учреждения других видов, имеющие группы детей с отклонениями в развитии, в том числе с задержкой психического развития (в ред. постановления администрации г. Кемерово от 27.09.2011 N 129)	младшие воспитатели, врачи, медицинские сестры, работающие в этих группах, инструктор по лечебной физкультуре

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 69
от 01.09.2018г.

**Перечень
должностей работников образования, должностные обязанности и профили работ
которых совпадают**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Инструктор по физкультуре
Мастер производственного обучения	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ	инструктор по физкультуре

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 69
от 01.09.2018г.

**Перечень категорий работников основного персонала
муниципальных учреждений**

Наименование муниципальной услуги (работы)	Перечень должностей
Предоставление общедоступного дошкольного образования в детских дошкольных учреждениях	Старший воспитатель, воспитатель, учитель- логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, младший воспитатель

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 69
от 01.09.2018г.

**Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по
оплате труда руководителей**

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество воспитанников в образовательном учреждении	из расчета на каждого воспитанника	0,4, но не более 300
2. Количество дошкольных групп в образовательном учреждении	из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника имеющего:	1
	- 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5

5. Наличие собственного оборудованного: - стоматологического кабинета, - кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога, - сауны, - кабинета ЛФК, - кабинета психолога, - сенсорной комнаты, - соляной шахты, - физиокабинета, - прачечной, - паспортизированного музея, - лицензированного медицинского кабинета, -кабинета массажа, - гаража	за каждую единицу	15
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - стадионов, - спортивной площадки, - игровых полей, - теннисного корта, - хоккейной коробки, - игровых участков, - бассейна, - тренажерного зала, - хореографического зала, - кабинета или площадки по ПДД	за каждую единицу	15
7. Наличие: - учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ,	за каждую единицу	50
- огорода, цветников	за каждую единицу	20
8.Наличие оборудованных и используемых в образовательном учреждении помещений для разных видов деятельности: - изостудия, - театральная студия, - зимний сад, - "живой уголок", - музыкальный зал, - спортивный зал и др.	за каждую единицу	15
9. Наличие в образовательном учреждении консультативных центров для детей, охваченных семейным образованием, центров развития семейных форм устройства, постинтернатного сопровождения, центров дистанционного обучения (ВКС)	за каждый центр	15
10. Количество детей в группах кратковременного пребывания со сроком	за каждого ребенка	5

посещения не менее 4 месяцев, охваченных дошкольным образованием (на основании пакета документов согласно правилам приема в ДОУ, и учета табеля посещаемости)		
---	--	--

2. Порядок отнесения учреждения образования к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей утверждается приказом начальника управления образования администрации города Кемерово на неопределенный срок на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения. Основанием для изменения группы по оплате труда руководителя является ходатайство от заведующих территориальными отделами управления образования, заведующих отделами общего и дополнительного образования, дошкольного образования, охраны прав детства управления образования, с предоставлением подтверждающих документов.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации города за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент воспитанников образовательных учреждений определяется:

а) по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

2.4. При определении суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

2.5. При определении количества баллов за каждого воспитанника, охваченного кружковой деятельностью, занимающиеся в нескольких кружках учитываются один раз.

2.6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.7. Управление образования:

- может относить учреждение образования, добившееся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может относить, в порядке исключения, руководителя учреждения образования, имеющих особые заслуги в области образования, к следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей).

3. Группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения

3.1. Образовательные учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе выше приведенных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей.

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов
---------------------------------------	---

	I группа	II группа	III группа	IV группа
Дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 69
от 01.09.2018г.

РАЗМЕР
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ, ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ
(СТАВКЕ) ЗА НАЛИЧИЕ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ
(КЗ)

Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Почетный работник", при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения	0,1
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания "Почетный работник", при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения	0,1

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя МБДОУ № 69 (макс. 100 баллов)

№п/п	Критерии	Показатели	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информирования
Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования: создание равных возможностей для получения современного качественного образования							
1.Раздел 1. Качество и доступность образования							
1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (п.2.4. ФГОС) и превышающих требования ФГОС ДО (платные услуги)	1.1. Организация дополнительных платных услуг в ДОУ	Количество воспитанников, охваченных дополнительными платными услугами. Максимальное количество баллов - 30	услуги дополнительного образования, оздоровительные услуги, организационные услуги более 10 воспитанников , менее 10 воспитанников	30 5	1 раз в отчетный период	Справка старшего воспитателя, другие подтверждающие документы
		1.2. Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности. (п.3.1.	Разнообразие форм включения родителей в образовательную деятельность Максимальное	Использование разнообразных форм Частичное использование (не менее 3-4 форм)	4 3	Раз в год	Планирование, отчет на странице сайта, конспекты, итоговые материалы,

		п.п.6 ФГОС)	количество баллов-4				
		1.3. Общественная удовлетворенность профессиональной деятельностью	Отсутствие обоснованных жалоб	Факт отсутствия	2	1 раз в отчетный период	Журнал регистрации жалоб
		1.4. Достижения воспитан. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах	Наличие дипломов, грамот, сертификатов. Максимальное количество баллов-4	Факт участия	4.	1 раз в отчетный период	Справка руководителя, наличие дипломов, грамот, сертификатов, приказы
2.Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя							
2	Повышение профессиональной компетенции воспитателя	2.1. Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие сертификата Максимальное количество баллов-5	Региональный Муниципальный	5 4	На период действия сертификата	Сертификат
		2.2. Публикации, наличие собственных программ, технологий, сборников, методических разработок, пособий	Наличие материалов Максимальное количество баллов-5	Международный Всероссийский – Региональный- Муниципальный Уровень ДОУ -	5 4 3 2 1	Раз в год	Материалы публикации, размещение в сети Интернет
		2.3. Проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий	Наличие материалов Максимальное количество баллов-5	Региональный Муниципальный Районный Уровень ДОУ	5 4 3 2	Раз в год	Приказ, материалы, конспекты
		2.4. Конкурсы, фестивали профессионального мастерства	Факт участия (за исключением заочных интернет конкурсов) Максимальное	Федеральный и региональный Муниципальный Районный Наличие призовых	5 4 3 5	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.

			количество баллов-10	мест (любой уровень)			
		2.5. Осуществление инновационной деятельности	Наличие материалов Максимальное количество баллов -5	Ведение собственного сайта, блога – Ведение своей страницы в сети интернет – Предоставление информации на сайт ДОУ	3 2 1	1 раз в отчетный период	Справка ст. воспитателя
		2.6. Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике на другой группе Максимальное количество – 5 баллов	Одна роль	1	1 раз в отчетный период	Справка ст. воспитателя
		2.7 Самообразование (предоставление данных в АИС)	Наличие плана, материалов, отчетное мероприятие	Отчет о проделанной работе	2	1 раз в год	Справка ст. воспитателя
		2.8 Участие в конференциях, семинарах (очное)	Наличие материалов Максимальное количество баллов -2	Одно участие	1	1 раз в отчетный период	Материалы сертификаты
		2.9 Участие в грантовых проектах	Реализация грантовых проектов	Факт участия	3	1 раз в год	Документы
3. Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей							
3.	Обеспечение	3.1. Снижение	Динамика	Снижение	5	Раз в год	Мониторинг

	сохранения и укрепления здоровья детей	количества дней заболеваний детей	снижения				здоровья, Справка медицинского работника
		3.2.Посещаемость детей	Средняя явочная посещаемость/общее количество детей	Выполнение показателя муниципального задания 75 -77,9% - 78-79,9% - 80% и выше -	2 3 5	1 раз в отчетный период	Справка медицинского работника
		3.3.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья детей	Закаливание	Наличие и использование	2	1 раз в отчетный период	Журнал контроля.
		3.4.Отсутствие травматизма детей	Факт отсутствия травматизма	Отсутствие фактов травматизма –	2	1 раз в отчетный период	Журнал случаев травмат.
		4.1.Экономия электроэнергии	Сокращение объема потребления электроэнергии без ущерба для восп.-образоват. процесса	Отсутствие замечаний	2	1 раз в отчетный период	Журнал контроля.
		4.2.Экономия водных ресурсов	Сокращение объема потребления воды без ущерба для восп.-обр.процесса	Отсутствие замечаний	2	1 раз в отчетный период	Журнал контроля.

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя МБДОУ № 69 (80 б.)

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контроль период	Источник информирования
Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования: создание равных возможностей для получения современного качественного образования							
1.Раздел 1. Качество и доступность образования							
1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (п.2.4. ФГОС)	1.1. Организация дополнительных платных услуг в ДОУ	Количество воспитанников, охваченных дополнительными платными услугами. Максимальное количество баллов - 30	услуги дополнительного образования (не менее 10% воспитанников) — оздоровительные услуги (не менее 10% воспитанников) — организационные услуги (не менее 10% воспитанников) —	10 10 10	1 раз в отчетный период	Справка МБУ «ЦБ управления образования», другие подтверждающие документы
	) и превышающих требования ФГОС ДО (платные услуги)	1.2. Публикации, наличие собственных программ, технологий, сборников, методических разработок, пособий.	Наличие материалов Максимальное количество баллов- 5	Международный Всероссийский – Региональный- Муниципальный Уровень ДОУ -	5 4 3 2 1	Раз в год	Материалы публикации, размещение в сети Интернет
		1.3. Прохождение педагогическими работниками курсов повышения квалификации, аттестации работников	Процент выполнения плана повышения квалификации	Выполнение плана на 100% От 85-100 % Менее 85 % -	4 3 2	Раз в год	Данные отчета сверки педагогических кадров
		1.4. Удовлетворение качеством и доступностью услуги (оценка деятельности ДОУ родителями (законными	Число удовлетворенных качеством и доступностью услуги к общему	95 – 100% 94,9 – 85% 84,9 – 70%	4 3 2	Раз в год	Результаты анкетирования, журнал отзывов, отзывы на сайте

		представителями)	числу опрошенных				
		1.5.Качественное выполнение контрольной и аналитической деятельности	Факт контроля	Постоянный контроль Периодический контроль	3 1	Раз в год	Отчетная документация по отчетно-аналитической деятельности
		1.6.Контроль за организацией работы по обновлению сайта	Факт наличия и обновления информации на сайте не реже 1 раза в месяц	Наличие, содержание, разнообразие форм Неполное соответствие требованиям	3 1	1 раз в отчетный период	Информация НМЦ
		1.7. Проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий	Наличие материалов Максимальное количество баллов-5	Региональный Муниципальный Уровень ДОУ	5 4 3	Раз в год	Приказ, материалы, конспекты
		1.8. организация работы с АИС	Отсутствие замечаний по своевременности и достоверности размещаемой информации	Факт отсутствия	8	Раз в год	Информация МБОУ «НМЦ»
		1.9. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Факт участия Максимальное количество баллов-10	Федеральный, Региональный Муниципальный Районный Наличие призовых мест (любой уровень)	5 4 3 5	1 раз в отчетный период	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
		1.10. Участие воспитанников ДОУ в	Факт участия Максимальное	Факт участия	3	1 раз в год	Свидетельства, грамоты, благодарственные

		конкурсах, фестивалях, акциях, соревнованиях, спартакиадах	количество баллов-3				письма, дипломы
2.Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции							
2	2.Обеспечение доступности качественного образования	2.1.Информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса соответствующее требованиям программы	Факт обеспечения	Информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса -	2	1 раз в год	Анализ годового плана. Результаты реализации программ, проектов.
		2.2.Совместная деятельность с учреждениями города по оказанию образовательных и оздоровительных услуг	Наличие договоров	3 и более – Менее 3х –	3 2	1 раз в год	Договоры, результаты реализации договора,

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда МБДОУ № 69(макс. 80 баллов)

№п/п	Критерии и	Показатели	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Оцен ка балла	Контрол ьный период	Источник информирования
Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования: создание равных возможностей для получения современного качественного образования							
1.Раздел 1. Качество и доступность образования							
1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательн ой среды в соответствии с реализуемой	1.1. Организация дополнительных платных услуг в ДОУ	Количество воспитанников, охваченных дополнительными платными услугами. Максимальное количество баллов - 30	услуги дополнительного образования, оздоровительные услуги, организационные услуги более 10 воспитанников –	30 5	1 раз в отчетны й период	Справка старшего воспитателя, другие подтверждающие документы

	образовательной программой (п.2.4. ФГОС)) и			менее 10 воспитанников -			
	превышающих требования ФГОС ДО (платные услуги)	1.2. Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности. (п.3.1. п.п.6 ФГОС)	Разнообразие форм включения родителей в образовательную деятельность Максимальное количество баллов-4	Использование разнообразных форм Частичное использование (не менее 3-4 форм)	4 3	Раз в год	планирование, отчет на странице сайта, конспекты, итоговые материалы,
		1.3. Достижения воспитанников, Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах	Наличие дипломов, грамот, сертификатов. Максимальное количество баллов-5	Факт участия	5.	1 раз в отчетный период	наличие дипломов, грамот, сертификатов, приказы

2.Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции

2	Повышение профессиональной компетенции педагога	2.1. Публикации, наличие собственных программ, технологий, сборников, методических разработок, пособий.	Наличие материалов Максимальное количество баллов-5	Международный Всероссийский – Региональный- Муниципальный Уровень ДОУ -	5 4 3 2 1	Раз в год	Материалы публикации, размещение в сети Интернет
		2.2. Проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий	Наличие материалов Максимальное количество баллов-5	Региональный Муниципальный Районный Уровень ДОУ	5 4 3 2	Раз в год	Приказ, материалы, конспекты
		2.3. . Конкурсы , фестивали профессионального мастерства	Факт участия (за исключением заочных интернет конкурсов) Максимальное количество баллов-10	Федеральный и региональный Муниципальный Районный Наличие призовых мест (любой уровень)	5 4 3 5	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.

		2.4..Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья детей	Реализация здоровьесберегающих программ, технологий, оздоровительных мероприятий	Наличие и использование Частичное использование	3 1	1 раз в отчетный период	План работы, наличие программ, сценариев.
		2.5.Отсутствие травматизма детей	Факт отсутствия травматизма	Отсутствие фактов травматизма –	2	1 раз в отч. период	Журнал случаев травматизма
		2.6. Осуществление инновационной деятельности	Наличие материалов Максимальное количество баллов -5	Ведение собственного сайта, блога – Ведение своей страницы в сети интернет – Предоставление информации на сайт ДОУ -	3 2 1	1 раз в отчетный период	Справка ст. воспитателя
		2.7. Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике Максимальное количество – 4 балла	Одна роль	1	1 раз в отчетный период	Справка ст. воспитателя
		2.8. Самообразование (предоставление данных в АИС)	Наличие плана, материалов, отчетное мероприятие	Отчет о проделанной работе	3	1 раз в год	Справка ст. воспитателя
		2.9. Участие в конференциях, семинарах (очное)	Наличие материалов Максимальное количество баллов -2	Одно участие	1	1 раз в отчет. период	Материалысертификаты
		2.10. Участие в грантовых проектах	Реализация грантовых проектов	Факт участия	2	1 раз в год	Документы

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности инструктора по физкультуре МБДОУ № 69(макс. 80 баллов)

№п/п	Критерии и	Показатели	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информирования
Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования: создание равных возможностей для получения современного качественного образования							
1.Раздел 1. Качество и доступность образования							
1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (п.2.4. ФГОС)) и превышающих требования ФГОС ДО (платные услуги)	1.1. Организация дополнительных платных услуг в ДОУ	Количество воспитанников, охваченных дополнительными платными услугами. Максимальное количество баллов - 30	услуги дополнительного образования, оздоровительные услуги, организационные услуги более 10 воспитанников – менее 10 воспитанников -	30 5	1 раз в отчетный период	Справка старшего воспитателя, другие подтверждающие документы
		1.2. Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности. (п.3.1. п.п.6 ФГОС)	Разнообразие форм включения родителей в образовательную деятельность Максимальное количество баллов-3	Использование разнообразных форм Частичное использование (не менее 3-4 форм)	3 1	Раз в год	планирование, отчет на странице сайта, конспекты, итоговые материалы,
		1.3. Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах	Наличие дипломов, грамот, сертификатов. Максимальное количество баллов-3	Факт участия	3.	1 раз в отчетный период	наличие дипломов, грамот, сертификатов, приказы
2.Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции							
2	Повышение профессиональных компетенций	2.1. Публикации, наличие собственных программ,	Наличие материалов	Международный Всероссийский –	5 4	Раз в год	Материалы публикации, размещенные на сайте

ой компетенции педагога	технологий, сборников, методических разработок, пособий.	Максимальное количество баллов-5	Региональный-Муниципальный Уровень ДОУ -	3 2 1		е в сети Интернет
	2.2. Проведение мастер-классов, открытых занятий, <u>мероприятий</u>	Наличие материалов Максимальное количество баллов-5	Региональный Муниципальный Районный Уровень ДОУ	5 4 3 2	Раз в год	Приказ, материалы, конспекты
	2.3. . Конкурсы , фестивали профессионального мастерства	Факт участия (за исключением заочных интернет конкурсов) Максимальное количество баллов-10	Федеральный и региональный Муниципальный Районный Наличие призовых мест (любой уровень)	5 4 3 5	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
	2.4..Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья детей	Реализация здоровьесберегающих программ, технологий, оздоровительных мероприятий	Наличие и использование Частичное использование	3 1	1 раз в отчетный период	План работы, наличие программ, сценариев.
	2.5.Отсутствие травматизма детей	Факт отсутствия травматизма	Отсутствие фактов травматизма	2	1 раз в отчетный период	Журнал случаев травматизма
	2.6. Осуществление инновационной деятельности	Наличие материалов Максимальное количество баллов -5	Ведение собственного сайта, блога – Ведение своей страницы в сети интернет – Предоставление информации на сайт ДОУ	3 2 1	1 раз в отчетный период	Справка ст. воспитателя
	2.7. Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в утренниках,	Одно участие Один сценарий	1 2	1 раз в отчетный	Справка ст. воспитателя

			составление сценариев Максимальное количество – 11 баллов			й период	
		2.8. Исполнительская дисциплина	Качественная и своевременная подготовка документации	Наличие материалов	3	1 раз в отчетный период	Справка ст. воспитателя

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя МБДОУ № 69(макс. 80 баллов)

№п/п	Критерии и	Показатели	Индикаторы	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информирования
Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования: создание равных возможностей для получения современного качественного образования							
1.Раздел 1. Качество и доступность образования							
1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	1.1. Организация дополнительных платных услуг в ДОУ	Количество воспитанников, охваченных дополнительными платными услугами. Максимальное количество баллов - 30	услуги дополнительного образования, оздоровительные услуги, организационные услуги более 10 воспитанников – менее 10 воспитанников -	30 5	1 раз в отчетный период	Справка старшего воспитателя, другие подтверждающие документы

	(п.2.4. ФГОС)) и превышающих требования ФГОС ДО (платные услуги)	1.2. Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности. (п.3.1. п.п.6 ФГОС)	Разнообразие форм включения родителей в образовательную деятельность Максимальное количество баллов-3	Использование разнообразных форм Частичное использование (не менее 3-4 форм)	3 1	Раз в год	планирование, отчет на странице сайта, конспекты, итоговые материалы,
		1.3. Достижения воспита Участие в конкурсах, вы музыкально-театрализова представлениях, фестива спартакиадах	Наличие дипломов, грамот, сертификатов. Максимальное количество баллов-3	Факт участия	3.	1 раз в отчетны й период	наличие дипломов, грамот, сертификатов, приказы
2.Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции							
2	Повышение профессиональн ой компетенции педагога	2.1. Публикации, наличие собственных программ, технологий, сборников, методических разработок, пособий.	Наличие материалов Максимальное количество баллов- 5	Международный Всероссийский – Региональный- Муниципальный Уровень ДОУ -	5 4 3 2 1	Раз в год	Материалы публикации, размещени е в сети Интернет
		2.2. Проведение мастер- классов, открытых занятий, <u>мероприятий</u>	Наличие материалов Максимальное количество баллов- 5	Региональный Муниципальный Районный Уровень ДОУ	5 4 3 2	Раз в год	Приказ, материалы, конспекты
		2.3. . Конкурсы , фестивали профессионального мастерства	Факт участия (за исключением заочных интернет конкурсов) Максимальное количество баллов- 5	Федеральный и региональный Муниципальный Районный Наличие призовых мест (любой уровень)	5 4 3 5	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
		2.5.Отсутствие травматизма детей	Факт отсутствия травматизма	Отсутствие фактов травматизма	2	1 раз в отч. период	Журнал случаев травматизма
		2.6. Осуществление	Наличие	Ведение собственного		1 раз в	Справка ст.

		инновационной деятельности, профессиональное владение компьютерными технологиями	материалов Максимальное количество баллов -10	сайта, блога – Ведение своей страницы в сети интернет – Предоставление информации на сайт ДОУ –	5 4 1	отчетный период	воспитателя
		2.7. Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Составление сценариев Максимальное количество – 10 баллов	Один сценарий	2	1 раз в отчетный период	Справка ст. воспитателя
		2.8. Самообразование (предоставление данных в АИС)	Наличие плана, материалов, отчетное мероприятие	Отчет о продел. работе	2	1 раз в год	Справка ст. воспитателя
		2.10. Исполнительская дисциплина	Качественная и своевременная подготовка документации	Наличие материалов	5	1 раз в отчетный период	Справка ст. воспитателя

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности заместителя АХЧ МБДОУ № 69 (макс. 80 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6
1.Обеспечение безопасных условия пребывания детей и сотрудников	1.1.Отсутствие замечаний по пожарной и электробезопасности, соблюдение правил эксплуатации энергоустановок	Результаты заключения Роспотребнадзора, госинспекции по охране труда	Отсутствие замечаний – 10 баллов	Акты приемки, проверок, предписания	1 раз в отчетный период
	1.2.Эффективный контроль за качеством работы обслуживающего персонала	Факт контроля	10 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	1.3.Качественная организация проведения ремонтных работ	Отсутствие обоснованных жалоб, наличие благодарностей	Отсутствие замечаний – 10 баллов	Акты приемки, проверок, предписания	1 раз в отчетный период
2.Экономия бюджетных средств, направленная на содержание здания	1.4.Отсутствие травматизма сотрудников	Факт отсутствия травматизма	Отсутствие фактов травматизма – 10 баллов	Журнал случаев травматизма	1 раз в отчетный период
	2.1.Экономия электроэнергии	Наличие экономии по сравнению с фактическим значением предыдущего года	Наличие экономии 10 баллов	Отчет бухгалтерии	1 раз в год
	2.2.Экономия водных ресурсов	Наличие экономии по сравнению с фактическим значением	Наличие экономии 10 баллов	Отчет бухгалтерии	1 раз в год

		предыдущего года			
3.Исполнительская дисциплина	3.1.Общественная удовлетворенность профессиональной деятельностью	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие жалоб -5 баллов	Журнал регистрации жалоб	1 раз в отчетный период
	3.2.Организация работы с DOXCEL	Отсутствие замечаний по своевременности и достоверности размещаемой информации	Факт отсутствия – 5 баллов	Отчет бухгалтерии	1 раз в отчетный период
	3.4.Обеспечение качественного ведения документации и соблюдения сроков ее предоставления	Факт соблюдения	Соблюдение сроков и качественное предоставление документации – 5 баллов	Журналы, акты	1 раз в отчетный период
	3.5. Отсутствие замечаний по материальному учету	Результаты заключения	Отсутствие замечаний – 5 баллов	Итоги контроля	1 раз в год

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности старшей медсестры МБДОУ № 69 (100 б.)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6
1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ	1.1.Соответствие образовательной среды санитарно- гигиеническим нормам, отсутствие замечаний	Результаты проверок	Отсутствие замечаний -15 баллов	Акты проверок	1 раз в год

	СЭС				
	1.2.Снижение количества заболеваний детей (показатели на одного ребенка)	Динамика снижения	Снижение: 10баллов	Мониторинг здоровья, годовой отчет	1 раз в отчетный период
	1.3.Посещаемость детей в ДОУ	Средняя явочная посещаемость/общее количество детей	Выполнение показателя мун. задания 75 -77,9% - 5 баллов; 78-79,9% - 8 балла; 80% и выше - 10баллов	Данные МБУ «ЦБ УО»	1 раз в год
	1.4.Осуществление мероприятий по контролю выполнения сотрудниками Санэпид режима	Факт контроля	Постоянный контроль – 10 баллов Периодический контроль – 1 балл	Отчетная документация по отчетно-аналитической деятельности	1 раз в отчетный период
2.Сохранение физического и психического здоровья воспитанников	2.1.Организация и проведение консультативно-просветительской деятельности с педагогами и с родителями по предупреждению заболеваемости	Факт организации и проведения	10 баллов	Отчет старшей медицинской сестры, анализ годового плана	1 раз в отчетный период
	2.2. Выполнение натуральных норм питания по основным продуктам	Процент выполнения	98% - 100% - 15 баллов 97,9% - 95% - 10 баллов	Данные МБУ «ЦБ УО»	1 раз в отчетный период
3.Исполнительс	3.2.Качественное и	Факт соблюдения	30 баллов	Журналы, акты	1 раз в

кая дисциплина	своевременное ведение документации, заполнение электронного меню				отчетный период
----------------	--	--	--	--	-----------------

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя МБДОУ № 69 (50 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в группе	1.1. Образцовое содержание группы, отсутствие замечаний СЭС, отсутствие замечаний старшей медсестры, завхоза	Факт отсутствия замечаний	7 баллов	Итоги контроля, акты проверок	1 раз в отчетный период
	1.2. Соблюдение правил содержания детских игровых площадок (в летний период вскапывать и проливать горячей водой песок, мыть игровое оборудование, в зимний период расчищать участки)	Факт отсутствия замечания	7 баллов	Итоги контроля, акты проверок	1 раз в отчетный период
2. Участие в организации воспитательно-образовательного процесса	2.1. Эффективность работы с детьми по привитию культурно – гигиенических навыков	Факт помощи	7 баллов	Справка старшего воспитателя	1 раз в отчетный период
	2.2. Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	Факт помощи	7 баллов	Справка старшего воспитателя	1 раз в отчетный период

3.Сохранение физического и психического здоровья воспитанников	3.1. Снижение количества дней заболеваний детей	Снижение	5 баллов	Мониторинг здоровья, годовой отчет, справка мед. сестры.	1 раз в отчетный период
4.Исполнительская дисциплина	4.1.Ответственное отношение к сохранности имущества (посуда, сколы)	Факт сохранности	6 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	4.2. Общественная удовлетворенность профессиональной деятельностью	Отсутствие обоснованных жалоб	5 баллов	Журнал регистрации жалоб	1 раз в отч. пер.
	4.3.Экономия электроэнергии	Отсутствие замечаний	3	Журнал контроля.	1 раз в отч. пер
	4.4.Экономия водных ресурсов	Отсутствие замечаний	3	Журнал контроля.	1 раз в отч. пер

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности повара МБДОУ № 69(макс.50 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6
1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий	1.1.Отсутствие замечаний на нарушение СанПиН и соблюдение личной гигиены.	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний - 10 баллов	Журнал, акт проверок, итоги контроля	1 раз в отчетный период
2.Выполнение норм и правил приготовления и выдачи пищи	2.2.Соблюдение графика выдачи пищи с пищеблока.	Факт соблюдения/ несоблюдения	Оптимальный уровень - 5 баллов; Допустимый уровень (незначительные замечания) – 3	Санитарный журнал, справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период

			бал		
	2.1. Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний - 5 баллов	акт проверок, итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2.2. Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний - 5 баллов	акт проверок	1 раз в отчетный период
	2.3. Отсутствие недостатков и излишек по результатам снятия остатков продуктов.	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний - 5 баллов	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период
	2.3. Выдача пищи с учетом положенной нормы питания на каждого ребенка	Факт соблюдения нормы	Оптимальный уровень - 5 баллов; Незначительные замечания – 3 балла	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, - правил внутреннего трудового распорядка,	Факт отсутствия нарушений	Отсутствие нарушений - 5 баллов	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период
	3.2. Эксплуатация технологического оборудования в соответствии с инструкцией	Факт отсутствия нарушений	Отсутствие нарушений - 10 баллов	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности кухонного рабочего МБДОУ № 69 (макс.30 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6
1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий	1.2.Отсутствие замечаний на нарушение СанПиН и соблюдение личной гигиены	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний - 5 баллов	Журнал, акт проверок, итоги контроля	1 раз в отчетный период
2. Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	2.1.Обеспечение чистоты и сохранности посуды, инвентаря, чистоты помещения пищеблока	Факт обеспечения	Обеспечение частоты и сохранности – 10 баллов	Санитарный журнал	1 раз в отчетный период
3.Исполнительская дисциплина	3.2.Отсутствие происшествий и травм во время работы	Факт отсутствия	5 баллов	Журнал, акты несчастных случаев	1 раз в отчетный период
	4.3.Экономия электроэнергии	Отсутствие замечаний	5	Журнал контроля.	1 раз в отч. пер
	4.4.Экономия водных ресурсов	Отсутствие замечаний	5	Журнал контроля.	1 раз в отч. пер

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности кладовщика МБДОУ № 69(макс.30 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6
1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников	1.1. Отсутствие замечаний по хранению, соблюдения товарного соседства продуктов	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний – 5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период

	1.2.Отсутствие недостат и излишек продуктов по результатам контроля	Факт отсутствия недостачи и излишек	10 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
2.Исполнительск ая дисциплина	2.1. Своевременное и качественное ведение отчётной и другой документации	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	Высокий – 10 баллов Наличие замечаний – - 5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2.2. Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, - правил внутреннего трудового распорядка, - требований по охране труда	Факт отсутствия нарушений	Отсутствие нарушений -5 баллов	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности кастанши МБДОУ № 69(макс. 30 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6
1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников	1.1.Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	Факт образцового содержания	Образцовое содержание – 10 баллов	Аналитическая справка завхоза	1 раз в отчетный период

	2.1 Своевременное и качественное ведение отчётной и другой документации	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	Высокий – 10 баллов Наличие замечаний – -5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2.2.Отсутствие происшествий и травм во время работы	Факт отсутствия	10 баллов	Журнал, акты несчастных случаев	1 раз в отчетный период

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке белья МБДОУ № 69(макс. 30 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6
1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников	1.1.Отсутствие замечаний и нарушений СанПиН и соблюдение личной гигиены.	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний – 10 баллов Замечания - -5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
2.Исполнительская дисциплина	2.1. Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины, - правил внутреннего трудового распорядка, - требований по охране труда	Факт отсутствия нарушений	Отсутствие нарушений -10 баллов	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период
	2.2.Отсутствие происшествий и травм во время работы	Факт отсутствия	10 баллов	Журнал, акты несчастных случаев	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений МБДОУ № 69 (макс. 30 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6
1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий	1.1.Качественное обеспечение порядка и уборка помещений в ДОУ	Факт отсутствия замечаний	отсутствие замечаний – 5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	1.2.Соблюдение правил утилизации мусора	Факт соблюдения	оптимальный уровень – 5 баллов; допустимый уровень (незначительные замечания) – 3 балла;	Контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
2.Исполнительская дисциплина	2.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Факт отсутствия жалоб	Отсутствие замечаний - 10	Журнал регистрации жалоб, итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2.2.Своевременность и качество устранения имеющихся замечаний	Факт устранения	оптимальный уровень – 5 баллов; допустимый уровень (незначительные замечания) – 3 балла	Контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
	2.3.Отсутствие происшествий и травм во время работы	Факт отсутствия	5 баллов	Журнал, акты несчастных случаев	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности дворника МБДОУ № 69(макс.30 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6
1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников	2.2.Отсутствие происшествий и травм во время работы	Факт отсутствия	10 баллов	Журнал, акты несчастных случаев	1 раз в отчетный период
2.Исполнительская дисциплина	1.2.Соблюдение требований инструкций по охране труда и технике безопасности	Факт соблюдения	10 баллов	Справка	1 раз в отчетный период
	2.1.Обеспечение сохранности материально-технической базы вверенного имущества	Факт сохранности	-10 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа МБДОУ № 69(макс. 20 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6
1.Обеспечение безопасности ДОУ	1.1.Отсутствии замечаний по обеспечению порядка и сохранности имущества на территории и в	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний – 5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период

	помещениях ДОУ				
	1.2. Своевременное информирование и личное участие в ликвидации неисправности оборудования, водопровода, канализации	Факт участия	Участие в ликвидации – 5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
2.Исполнительская дисциплина	2.1.Своевременность и качество исполнения приказов и поручений администрации	Факт исполнения	Своевременность исполнения – 10 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности слесаря-электрика МБДОУ № 69(макс. 30 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6
1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников	1.1.Своевременное реагирование на возникшие чрезвычайные ситуации	Факт устранения	10 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	1.2.Соблюдение требований инструкций по охране труда и технике безопасности	Факт соблюдения	Высокий уровень – 10 баллов	Справка	1 раз в отчетный период

2.Исполнительская дисциплина	2.1.Общественная удовлетворенность профессиональной деятельностью	Отсутствие обоснованных жалоб, наличие благодарностей	Отсутствие жалоб -5 баллов Наличие благодарностей – 10 баллов	Журнал регистрации жалоб, благодарственные письма	1 раз в отчетный период
	2.2.Своевременность и качество исполнение административных решений	Факт исполнения	оптимальный уровень – 5 баллов; допустимый уровень (незначительные замечания) – 3 балла	Данные завхоза	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности вахтера МБДОУ № 69(макс. 30 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6
1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников	1.1.Своевременное реагирование на возникшие чрезвычайные ситуации	Факт устранения	10 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
2.Исполнительская дисциплина	2.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Факт отсутствия жалоб	Отсутствие замечаний - 10	Журнал регистрации жалоб, итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2.2.Своевременность и качество исполнение административных решений	Факт исполнения	оптимальный уровень – 5 баллов; допустимый	Данные завхоза	1 раз в отчетный период

			уровень (незначительны е замечания) – 3 балла		
	2.3. Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины, - правил внутреннего трудоого распорядка, - требований по охране жизни и здоровья детей	Факт отсутствия нарушений	Отсутствие нарушений -5 баллов	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период

ПРОТОКОЛ № _____ от _____ 20____
заседания комиссии по премированию
работников МБДОУ № 69

«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому направлению развития воспитанников»

Комиссия в составе:

Председатель - заведующая

Члены комиссии: -

-
-

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения по
итогам работы за _____ 20____ год
(период)

ПОСТАНОВИЛА:

I. Установить премию педагогическим работникам учреждения на период
с _____ 20____ год по _____ 20____ год
исходя из стоимости балла _____ руб. в размерах:

№ п/п	Фамилия, И.О.	Должность	Кол-во набранных работником баллов	Размер надбавки, руб.
1				
2				
	Всего:	X		

II. Установить премию прочему персоналу учреждения на период с _____ 20____
год по _____ 20____ год
исходя из стоимости балла _____ руб. в размерах:

№ п/п	Фамилия, И.О.	Должность	Кол-во набранных работником баллов	Размер надбавки, руб.
1				
2				
3				
	Всего:	X		

Председатель комиссии: _____ (подпись)

Секретарь: _____ (подпись)

Члены комиссии: _____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

Согласовано: Председатель профсоюзной организации _____ (Фамилия, И.О.)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 69
от 01.09.2018г.

ПРОТОКОЛ №_____ от _____ 20____
заседания комиссии по премированию
для установления разовых премиальных выплат,
из экономии стимулирующей части фонда ФОТ
МБДОУ № 69 «Детский сад общеразвивающего вида»

Комиссия в составе:

Председатель - заведующая

Члены комиссии: -

-

-

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения по
итогам работы за _____ 20__ года
(период)

ПОСТАНОВИЛА:

1. Установить премию работникам учреждения на _____ 20__ года
исходя из средств экономии в размерах:

№ п/п	Фамилия, И.О.	Должность	За что	Размер выплаты руб.
	Всего:	X		

Председатель комиссии: _____ (подпись)

Секретарь: _____ (подпись)

Члены комиссии: _____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации

_____ (Ф.И.О.)

**Положение о распределении централизованного фонда муниципальных учреждений,
подведомственных управлению образования**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Централизованный фонд учреждений направляется на установление руководителям стимулирующих выплат, материальной помощи.

1.3. Централизуемая доля фонда оплаты труда образовательного учреждения составляет не более 3% от фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Конкретные размеры централизованного фонда учреждений устанавливаются ежегодно приказом начальника управления образования администрации города Кемерово.

1.5. Централизованный фонд образовательных учреждений распределяется по следующим видам выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы - 75%;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 20%;
- иные поощрительные и разовые выплаты - не более 5% централизованного фонда.

1.6. Централизованный фонд учреждений, обслуживающих образовательные учреждения, распределяется по следующим видам выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы - 80%;
- иные поощрительные и разовые выплаты, включая премии за качество выполняемых работ - 20%.

1.7. Выплата руководителям учреждений премии по итогам работы, выплаты за интенсивность труда производятся с учетом фактически отработанного времени по занимаемой должности.

1.8. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой средств централизованного фонда и фактически начисленными руководителю выплатами, исчисленными нарастающим итогом с начала года), остаются в распоряжении учреждения.

Порядок распределения неиспользованных средств централизованного фонда учреждения регламентируется локальным актом учреждения.

2. Перечень выплат стимулирующего характера, размеры и порядок их установления

2.1. Премии по итогам работы

2.1.1. За счет средств централизованного фонда руководителям учреждений выплачивается премиальная выплата по итогам работы в виде ежемесячной премии по результатам выполнения их должностных обязанностей (далее - ежемесячная премия).

2.1.2. Установление ежемесячной премии руководителям учреждений осуществляется муниципальной комиссией по стимулированию труда руководителей (далее - комиссия), с обязательным участием в ней представителя Кемеровской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и представителя Совета по развитию муниципальной системы образования, действующей на основании Положения, утвержденного постановлением Главы города от 18.12.2008 № 183. Состав комиссии утверждается приказом начальника управления образования ежегодно.

2.1.3. Ежемесячная премия устанавливается:

- руководителям образовательных учреждений - два раза в год (по итогам первого полугодия календарного года (январь - июнь), по итогам второго полугодия календарного года (июль - декабрь)).

2.1.4. Перечень показателей стимулирования, индикаторов к показателям стимулирования и максимальное количество баллов за достигнутый результат по каждому индикатору утверждается от имени администрации города Кемерово приказом начальника управления образования администрации города Кемерово.

2.1.5. Размер ежемесячной премии зависит от суммы средств, направляемой на стимулирование труда руководителя за установленные показатели стимулирования и максимального количества набранных руководителем баллов.

Каждый показатель стимулирования в разрезе направлений деятельности учреждения оценивается определенным количеством баллов.

2.1.6. Стоимость (цена) одного балла при расчете размера ежемесячной премии определяется как частное от планового размера централизованного фонда учреждения, направляемого на стимулирование труда руководителя по итогам работы и максимально установленного количества баллов.

2.1.7. Для установления размера ежемесячной премии по итогам работы руководителями территориальных отделов управления образования представляются оценочные листы руководителей учреждений по показателям стимулирования и аналитическая информация.

Оценочные листы руководителей учреждений должны содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования труда руководителей;
- набранной сумме баллов;
- подписи и расшифровки подписей представителей муниципальной комиссии, осуществляющих оценку деятельности руководителя по показателям стимулирования, с указанием даты.

Аналитическая информация по каждому руководителю должна содержать данные о:

- размере стимулирующего фонда, причитающегося к распределению по итогам работы;
- стоимости одного балла;
- набранной каждым руководителем сумме баллов по показателям стимулирования;
- размере причитающейся премии каждому руководителю учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

2.1.8. Комиссия рассматривает результаты оценок и размеры премии персонально по каждому руководителю учреждения.

2.1.9. Решение комиссии об установлении ежемесячной премии и ее размере принимается открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.1.10. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

2.1.11. Решение комиссии об установлении размера ежемесячной премии руководителям учреждений оформляется протоколом. На основании протокола управление образования администрации города издает проект приказа, который

согласовывается с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления выплаты.

2.1.12. В случае привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премия за месяц, в котором совершено правонарушение, не начисляется.

2.1.13. Вновь назначенным на должность руководителя учреждения ежемесячная премия устанавливается в размере 25% от должностного оклада.

Ежемесячная премия выплачивается со дня назначения на должность до наступления очередного срока ее установления.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.2.1. Доля централизованного фонда учреждения, направляемого на установление руководителям стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в виде премиальной надбавки (далее - надбавка за интенсивность работы), составляет 20%.

2.2.2. Надбавка за интенсивность устанавливается приказом начальника управления образования по согласованию с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Основанием для установления надбавки является ходатайство от заведующих территориальными отделами управления образования, заведующих отделами общего и дополнительного образования, дошкольного образования, охраны прав детства управления образования, с предоставлением информации, подтверждающей выполнение руководителями выше перечисленных работ (мероприятий), не учитываемых при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей.

2.2.3. Надбавка за интенсивность работы устанавливается один раз в год (сентябрь), сроком на учебный год.

2.2.4. Надбавка за интенсивность работы устанавливается в пределах средств фонда учреждения, предназначенного на данную выплату.

2.2.5. Право на установление надбавки за интенсивность распространяется и на руководителей, вновь назначаемых на должность.

2.3. Иные поощрительные и разовые выплаты

2.3.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда учреждения.

2.3.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются руководителю учреждения в виде единовременных премий к знаменательным, праздничным датам, материальной помощи.

2.3.3. Перечень разовых премий, материальной помощи и их максимальный размер:

Наименование выплат	Размер, руб.
1. Премии к профессиональным праздникам, знаменательным, праздничным датам: «День защитника Отечества», Международный женский день «8-ое Марта»; юбилейной дате учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет), юбилейной дате руководителя (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет)	до 3000

2. Премии за организацию и проведение городских и областных мероприятий, реализацию городских акций и проектов на высоком уровне	до 2000
3. Материальная помощь - на лечение (в зависимости от тяжести заболевания); - в связи с пожаром, кражами, затоплением или другими природными аномалиями; в связи со смертью близких родственников	от 3000 до 5000 5000

2.3.4. Конкретный размер выплат руководителю учреждения зависит от планового размера доли централизованного фонда данного учреждения, предназначенного на эти цели.

2.3.5. Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя учреждения.

2.3.6. Выплаты премий за организацию и проведение на высоком уровне городских и областных мероприятий производятся по представлению заведующих территориальными отделами управления образования.

2.3.7. Выплата премий, материальной помощи оформляется приказом начальника управления образования».