1

Согласовано:
Председатель НК МБДОУ № 120
Болдырева О.В.

» органовация 2021
МБДОУ № 120
«Детский сад
общеразвивающего вида»

Утверждаю:

7 Заведующая МБДОУ № 120 «Детский сад общеразвивающего вида»

Т.А. Сеник
приказ от « С/» С 2021 г. № 1

#### ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ №120

«Детский сад общеразвивающего вида»

г. Кемерово

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №120 «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательноречевому направлению развития воспитанников» (далее Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 N 26 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово".
- 1.2. Система оплаты труда работников учреждений (далее работники) устанавливается с учетом:
  - 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - 3) государственных гарантий по оплате труда;
  - 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
  - 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - 8) согласования с выборным профсоюзным органом.
- 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 учреждениями муниципальных услуг (работ).
- 1.4. Условия оплаты труда работников учреждений (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 раздельно 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 данного учреждения.

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

- 1.8. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения, руководствуясь настоящим Положением.
- 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. Настоящее Примерное положение не распространяется на муниципальное бюджетное учреждение "Централизованная бухгалтерия управления образования администрации города Кемерово", учреждения, обеспечивающие организацию круглогодичного загородного отдыха и оздоровления детей и подростков, подведомственные управлению образования администрации города Кемерово.
  - 1.11. 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 учебный процесс;
  - порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;
- 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.

## 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.

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения устанавливается в пределах выделенных ему бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденной бюджетной сметой расходов.

- 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.

2.2.2. Руководитель образовательного учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда распределяет базовую часть фонда оплаты труда между категориями работающих:

 $\Phi$ ОТ б =  $\Phi$ ОТ б пед +  $\Phi$ ОТ 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.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения или положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением.

Примерное положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении N 1 к настоящему Положению.

- 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 1,1% от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

 $\Phi$ OT ц =  $\Phi$ OT оу х 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 N 1 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.

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

3.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

3П - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$$Op = (O X K1), где:$$

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

- К1 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;
- K2 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы (для учителя-логопеда);
- K3 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;
- К4 персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
  - КВ компенсационные выплаты работнику, руб.;
  - СВ стимулирующие выплаты работнику, руб.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате труда 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.

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 сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

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 № № 4-7 настоящего Положения.

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

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 4 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение N = 6 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к настоящему Положению).

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение  $N \ge 7$  к настоящему Положению).

- 3.1.3. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении №3 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:
- должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений сферы образования;

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- 3.1.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).
- 3.1.6. Положением об оплате труда работников учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающих коэффициентов; К2; К3) на данный коэффициент.

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

#### 4. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

4.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

$$\Phi$$
ОТ тп = ((Op) + (Op) x (K2 + K3)) x Нагр.факт.) / Н час. + ((Op) x (K4))

- 4.1.1. Установленная при распределении нагрузки заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 4.1.2. Распределение нагрузки педагогическому персоналу производится один раз в год. При невыполнении по независящим от педагога причинам объема нагрузки, установленной при распределении нагрузки, уменьшение заработной платы не производится.
- 4.1.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебновспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при распределении учебной нагрузки, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.
- 4.2. Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение N 4 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.
- 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 N 10 настоящему Положению.
- 4.4. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение N 4 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.
- 4.5. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения; получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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. Руководители образовательных учреждений: а) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников; б) ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, списки по распределению учебной нагрузки.

#### 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

- 5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;
- 5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в образовательных учреждениях 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:

ФОТ почас. = ДО / Нчас.мес.і х Нфакт. мес.і,

- ДО размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ педагогических работников (приложение N 4 к настоящему Положению), с учетом повышающих коэффициентов; Нчас.мес. среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, час;
- 5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в распределение учебной нагрузки.

#### 6. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников.

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 N 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 N 536 "Об утверждении Особенностей 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 N 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 преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, 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;
- социальным педагогам;
- 6.3.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в <u>пункте 6.3.1</u>).
- 6.3.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

- 6.3.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- музыкальным руководителям;
- 6.3.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.
- 6.3.6. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- инструкторам по физической культуре;
- 6.3.7. 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 (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 6.3.5 и 6.3.6).
- 6.3.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в <u>подпунктах 6.3.8.1</u> настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее норма часов учебной (преподавательской) работы).
- 6.3.8.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;
- 6.3.8.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные <u>пунктами 6.3.3</u> <u>6.3.7</u> настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные <u>пунктом 6.3.8</u> настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 6.3.3 - 6.3.7 настоящего раздела, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.8 настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) 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 или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере,

гарантируемых согласно <u>абзацу 2 пункта 6.8</u> учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

- 6.4. Должностные оклады младших воспитателей дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных учреждений для воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья (недостатками умственного развития, с поражением центральной нервной системы с нарушением психики) выплачиваются за 36 часов работы в неделю.
- 6.5. Должностные оклады других работников, не перечисленных в <u>пунктах 6.1</u> <u>6.4</u>, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе
- 6.6. Учебная нагрузка педагогических работников оговаривается в трудовом договоре. 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 6.3.8.1, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, 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 6.3.8, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, 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. 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.
- 6.7. Учебная нагрузка педагогов определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения, осуществляющего образовательную деятельность. При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых учреждение, осуществляющее образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, предусмотренных абзацем 7 пункта 6.7.

### 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.
- 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 учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 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.
- 7.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, 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, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья 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.

### 8. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

- 8.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений 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.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

ДО рук <= ЗПср.осн.перс. х Кот

где:

ДО рук - размер должностного оклада руководителя;

ЗПср.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

<u>Перечень</u> категорий работников основного персонала приведен в приложении № 8 к настоящему Положению.

Кот - 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 <u>показатели</u> деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 11 к настоящему Положению.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется органом управления образования.

8.3. К должностному окладу руководителя образовательного учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент (Кпер), который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается органом управления образования, по согласованию с Кемеровской организацией профсоюза работников образования и науки.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

- 8.4. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты. На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% фонда оплаты труда учреждения.
- 8.5. При наличии ученой степени, почетного звания к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения устанавливается повышающий коэффициент (приложение № 3 к Положению).

Руководителям, заместителям руководителя, имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, производится увеличение размера оклада руководителя на коэффициент за наличие у руководителя ученой степени или почетного звания.

В случае если руководитель, заместитель руководителя имеет два и более почетных звания увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие у руководителя, заместителя руководителя ученой степени или звания образует новый оклад

(должностной оклад) и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат

- 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.
- 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);

- 39 часов на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе):
- 36 часов на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе):
- 33 часа на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (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.

#### 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, проведение работы по дополнительным образовательным программам;
  - 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.
- 10.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 01.08.89 N 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. 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 оклад), 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.
- 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.

#### 11. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

- 11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.
- 11.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.
- 11.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.
- 11.4. Выплаты стимулирующего характера специалистам, рабочим, работающим в учреждениях образования, устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления.
- 11.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат сотрудникам и руководителям образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к Положению.

## 12. Особенности оплаты труда руководителей учреждений, обслуживающих образовательные учреждения

12.1. Размеры должностных окладов руководителей учреждений, обслуживающих образовательные, устанавливаются в кратном отношении к средней заработной плате (без учета компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего

характера) основного персонала работников возглавляемых ими учреждений и не превышают 2-х размеров средней заработной платы работников, сложившейся за год, предшествующему году установления должностного оклада.

К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

12.2. Стимулирование руководителей осуществляется за счет средств централизованного фонда учреждений. На стимулирование руководителей направляется не более 1,5% фонда оплаты труда учреждений.

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования в зависимости от размера фонда оплаты труда, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Стимулирующие выплаты руководителям устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению, регламентирующим условия и порядок установления стимулирующих выплат, оказания материальной помощи.

# Приложение № 1 к положению об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ №120 «Детский сад общеразвивающего вида»

## Положение о стимулировании работников МБДОУ №120 «Детский сад общеразвивающего вида»

#### 1. Общие положения

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

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение 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.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и органом государственно-общественного управления.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам могут выплачиваться по основной должности, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях внешнего совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

#### 2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственно-общественного управления. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности два раза в год (по итогам первого полугодия календарного года (январь - июнь), по итогам второго полугодия календарного года (июль - декабрь);

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций Кемеровской области, их руководителей и педагогических работников по типам организаций.

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

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

Выплата назначается приказом руководителя учреждения на период, определенный локальным актом организации, при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у обучающихся;

отсутствие фактов нарушения прав и законных интересов занимающихся (обучающихся).

В случае выявления нарушения по одному или нескольким условиям выплата на следующий месяц не назначается.

2.3. 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 (Приложение №12)

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

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен 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 наивыеший 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.

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

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

Воспитатели и старший воспитатель – 100 баллов,

Прочий педагогический персонал – 60 баллов;

Учебно-вспомогательный персонал – 50 баллов;

Обслуживающий персонал – 30 баллов;

Административно-управленческий персонал – 40 баллов.

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 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.

- 2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах организации.
- 2.6. Руководитель учреждения 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 (с учетом коэффициента увеличения педагогической (учебной) нагрузки в расчетном периоде);

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).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения, должно быть одинаковым.

2.7. 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 членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения.

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

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

Перечень показателей стимулирования, критерии оценки, индикаторы измерения, итоговая максимальная оценка в разрезе категорий работников отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

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

- 2.9. Вновь принятому работнику, работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком или из административного отпуска (не отработавшему 6 месяцев), комиссией назначается премиальная выплата сроком на 6 месяцев (или до наступления периода оценки при наличии результатов работы)
  - АУП 4000 рублей;
  - Педагогические работники 7000 рублей,
  - Прочему персоналу 750 рублей

#### 3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления по должностям работников учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; 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; интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы);

стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях;

стимулирующая выплата медицинским работникам общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений;

стимулирующая выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам, наставникам.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп учреждений;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учительлогопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, 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.

3.1.3. Специальная выплата медицинским работникам общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам, назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

885 рублей санитаркам.

Выплата медицинским работникам 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 закаливающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации.

Выплата медицинским работникам 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.

3.1.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

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

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению прилагаются 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.».

- 3.1.5. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.
- 3.2. 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.
- 3.3. 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.
- 3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).
- 3.5. 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 государственно-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

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

	Наименование работ	Размер
		доплат
		(руб)
1.Организация и	За изготовление методических пособий, нестандартного	300, 500,
проведение	оборудования	1000,1500
мероприятий,		
направленных на	за подготовку и проведение открытых мероприятий и	2000, 3000
повышение	методических объединений для работников дошкольного	1000
авторитета и	образования района, города и т.д	
имиджа		
образовательного	за подготовку и методическое сопровождение участников	300, 500,
учреждения среди	конкурсного движения	1500
населения		
	качественное, оперативное и своевременное внесение	1000,
	информации на официальный сайт детского сада	2000
	качественное, оперативное и своевременное заполнение	
	показателей автоматизированной системы «Образование	1500
	Кемеровской области» (АИС), школа 2.0, согласно форм,	1500
	утвержденным Центром мониторинга КРИПКиПРО, НМЦ	
	качественное, оперативное и своевременное внесение	1500
	информации на официальном сайте «BUSGOV»	1500
	miqopmaqiii na oqiiqiiaibiiom carife «Boodo v"	
	качественное, оперативное и своевременное внесение	1000
	информации в систему «Модуль энергоэффективности» и	
	система «Доксель, блок Здания и сооружения»	
	качественное, оперативное и своевременное предоставление	200, 500,
	информации внешним организациям (учреждениям)	1000,1500
	качественное, оперативное и своевременное участие в	
	разработке локальных актов, связанное с организацией	500,1000
	педагогического процесса и деятельности в детском саду, а	
	также внесение изменений в данные локальные акты,	
	качественная и оперативная работа с родителями (законными	
	представителями) воспитанников детского сада по вопросам	
	оплаты	200.500
	Членам постоянно действующих комиссий	200,500
	За ведение работы по оформлению наглядной информации в	500,1000
	Учреждении	500 за
	За участие в детских праздниках в качестве актеров	500 за участие в 1
		мероприятие
	За активное участие в работе методических объединений,	500, 1000,
	творческих и рабочих групп	1500,2000

За участие в инновационной деятельности МБДОУ  За выполнение оформительских работ: выставка детских рисунков, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам, оформление помещений ДОУ  За эстетическое оформление помещений ДОУ  За эстетическое оформление помещений ДОУ  3а эстетическое оформление помещений ДОУ  2. Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и безопказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности учреждения и боль за исправной работой инженерных сетей и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и доу и на его территории  Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)  За выполнение ремонтных работ:  - побелка потолков  выполнение особо важных и срочных работ, перативность и качественный результат.  За выполнение ремонтных работ:  - покраска стен, окон, дверей и т.д.  - наклеивание обоев  - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта  - выполнение срочных работ по ремонту здания
За выполнение оформительских работ: выставка детских рисунков, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам, оформление помещений ДОУ  За эстетическое оформление территории МБДОУ (дизайн участков, озеленение, постройки в зимний период)  Обеспечением безаварийной, безоты, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности учреждения 1500  Контроль за исправной работой инженерных сетей и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности учреждения 1500  Контроль за исправной работой инженерных сетей и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и ДОУ и на его территории  Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)  З. Успешное выполнение ремонтных работ:  - побелка потолков важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта  - выполнение срочных работ по ремонту здания
рисунков, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам, оформление помещений ДОУ  За эстетическое оформление территории МБДОУ (дизайн участков, озеленение, постройки в зимний период)  2.Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности учреждения  Контроль за исправной работой инженерных сетей и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения. Своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации в ДОУ и на его территории  Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)  З.Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  3а выполнение срочных работ по ремонту здания
детским праздникам, оформление помещений ДОУ  За эстетическое оформление территории МБДОУ (дизайн участков, озеленение, постройки в зимний период)  2.Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и козяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДОУ и на его территории инженерных и козяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ОУ.  3. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  Детоким праздникам, оформление помещений дОУ (дизайн участков, озеленение, постройки в зимний период)  Выполнение охраны объекта  Быполнение охраны объекта  Быполнение координационной работы в области 500,10 (доласти учреждения 1500 (доласти учреждения и качественный производимые принятие мер по устранению аварийной ситуации в ДОУ и на его территории (доластвение и др.)  Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)  За выполнение ремонтных работ:  - побелка потолков - покраска стен, окон, дверей и т.д.  - наклеивание обоев - поративность и качественный производимые при выполнении ремонта - выполнении ремонту здания  ДОУ и на его территории (др. работы производимые при выполнении ремонту здания)
За эстетическое оформление территории МБДОУ (дизайн участков, озеленение, постройки в зимний период)  2.Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерной инженерной инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДОУ и на его территории Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)  3. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  3 а эстетическое оформление территории мыжний период)  Обеспечение охраны объекта  500,10  500,10  Контроль за исправной работы инженерных сетей и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения. Своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации в ДОУ и на его территории  Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)  3 а выполнение ремонтных работ:  - побелка потолков - покраска стен, окон, дверей и т.д наклеивание обоев - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта - выполнение срочных работ по ремонту здания
участков, озеленение, постройки в зимний период)  2.Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения и доу и на его территории  3.Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  1500  Обеспечение охраны объекта  Обеспечение охраны объекта  Обеспечение охраны объекта  Обеспечение охраны объекта  500,10  1500  От 500  1000  1000  От 500  1000  1000  От 500  1000  1000  От 500  1000  1000  От 500  1000  1000  1000  От 500  1000  1000  1000  1000  1000  1000
2.Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженербиной и козяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности учреждения         500,10           1500         Контроль за исправной работой инженерных сетей и козяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения. От 500 ситуации в ДОУ и на его территории         1000           3.Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.         За выполнение ремонтных работ по ремонту здания         От 500 заистравной устранению аварийной ситуации в ДОУ и на его территории         От 500 заистранению аварийной ситуации в ДОУ и на его территории         От 500 заистранение или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)         От 500 заистранение или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)         От 500 заистранение или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)         От 500 заистранение или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)         От 500 заистранение или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)         От 500 заистранение или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)         От 500 заистранение или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)         От 500 заистранение или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)         От 500 заистранение или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)         От 500 заистранение или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)         От 500 заистранение или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)         От 500 заистранение или уборка
работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения и доу.  3. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  1500  Выполнение координационной работы в области 500,10 жизнеобеспечения и безопасности учреждения 1500  Контроль за исправной работой инженерных сетей и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения. Своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации в ДОУ и на его территории  Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)  За выполнение ремонтных работ: - побелка потолков - покраска стен, окон, дверей и т.д наклеивание обоев - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта - выполнение срочных работ по ремонту здания
с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы и обесперебойной работы и иженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДОУ и на его территории  3.Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  Выполнение координационной работы в области 1500 1500 1500 1500 1000 1000 1000 100
безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности учреждения 1500 Тот 500 хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения. Своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации в ДОУ и на его территории Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.) 3000 3000 За выполнение ремонтных работ:  - побелка потолков - покраска стен, окон, дверей и т.д наклеивание обоев - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта - выполнение срочных работ по ремонту здания
безотказной и бесперебойной работы инженерных систем жизнеобеспечения. Своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации в ДОУ и на его территории  Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)  З.Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  Контроль за исправной работой инженерных сетей и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения. Своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации в ДОУ и на его территории  Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)  За выполнение ремонтных работ:  - побелка потолков - покраска стен, окон, дверей и т.д наклеивание обоев - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта - выполнение срочных работ по ремонту здания
бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения. Своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации в ДОУ и на его территории  Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)  З.Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  За выполнение ремонтных работ:  - побелка потолков  - покраска стен, окон, дверей и т.д.  - наклеивание обоев  - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта  - выполнение срочных работ по ремонту здания
работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения ОУ.  3. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  Своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации в ДОУ и на его территории  Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)  За выполнение ремонтных работ:  - побелка потолков - покраска стен, окон, дверей и т.д наклеивание обоев - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта - выполнение срочных работ по ремонту здания
инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения ОУ.  3.Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  — итукащии в ДОУ и на его территории  Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)  3000  За выполнение ремонтных работ:  - побелка потолков - покраска стен, окон, дверей и т.д наклеивание обоев - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта - выполнение срочных работ по ремонту здания
хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения ОУ.  3.Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)  За выполнение ремонтных работ: - побелка потолков - покраска стен, окон, дверей и т.д наклеивание обоев - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта - выполнение срочных работ по ремонту здания
эксплуатационных систем жизнеобеспечения ОУ.  3. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  3. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  3. Успешное выполнение ремонтных работ: до 300
систем жизнеобеспечения ОУ.  3. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  3 выполнение ремонтных работ:  - побелка потолков - покраска стен, окон, дверей и т.д наклеивание обоев - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта - выполнение срочных работ по ремонту здания
жизнеобеспечения ОУ.  3. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  3 выполнение ремонтных работ:  - побелка потолков - покраска стен, окон, дверей и т.д.  - наклеивание обоев - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта - выполнение срочных работ по ремонту здания
ОУ.  3. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.  3. Выполнение ремонтных работ:  - побелка потолков - покраска стен, окон, дверей и т.д наклеивание обоев - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта - выполнение срочных работ по ремонту здания
З. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.      За выполнение ремонтных работ:     - побелка потолков     - покраска стен, окон, дверей и т.д.     - наклеивание обоев     - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта     - выполнение срочных работ по ремонту здания
выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат побелка потолков - побелка потолков - покраска стен, окон, дверей и т.д наклеивание обоев - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта - выполнение срочных работ по ремонту здания
важных и срочных работ,       - покраска стен, окон, дверей и т.д.         оперативность и качественный результат.       - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта         - выполнение срочных работ по ремонту здания
работ, - наклеивание обоев - штукатурка, шпатлевание стен помещений и др. работы производимые при выполнении ремонта - выполнение срочных работ по ремонту здания
оперативность и качественный производимые при выполнении ремонта - выполнение срочных работ по ремонту здания
результат. производимые при выполнении ремонта - выполнение срочных работ по ремонту здания
результат выполнение срочных работ по ремонту здания
- покраска игрового оборудования участков, сарая 500
Выполнение сезонных работ:
- уборка территории от листвы, снега 500
- стрижка кустарников 500
- разбивка клумб От 500
2000
- скос травы на территории и детских участках
- вывоз листвы, снега
- очистка крыши от снега От 200
до 400
<ul> <li>побелка бордюр, стволов деревьев</li> <li>500</li> </ul>
За выполнение разовых поручений по благоустройству и От 500
оформлению помещений и территории ДОУ 1000
За проведение генеральных уборок подсобных и служебных От 500
помещений (кроме лиц, в чьи должностные обязанности 1000
входит выполнение данной работы)
За мелкий ремонт помещений 500
За выполнение работ по ремонту мебели, спортивного От 800
инвентаря и оборудования; монтажу и демонтажу учебного и 1500
инвентаря и оборудования; монтажу и демонтажу учебного и хозяйственного оборудования  Выполнение погрузо-разгрузочных работ, работа с тяжестями От 300

За выполнение швейных работ	От 500 до
	2500
За выполнение обязанностей диетсестры	1000
За выполнение обязанностей курьера	500
За работу на компьютере, выполнение набора текста, печатных работ (учебных программ, методических разработок к учебным курсам, сценариев к праздникам, тематическим вечерам, локальных актов, нормативной документации и др.) За подготовку и предоставление персонифицированных данных, работу с Пенсионным фондом Р.Ф., фондом социального страхования	от 10 до 20 листов- 1000; 20-50 листов 1300; 51 лист и более 2000 1500
За своевременную и результативную работу с внешними организациями (централизованная бухгалтерия, КУМИ, поликлиника, поставщики продуктов питания. Санитарноэпидимиологическая служба, объекты социальной и культурной сферы)	От 500 до1500
За исполнение обязанностей контрактного управляющего	От 500 до 2000
За ведение табеля учета рабочего времени	500
Выполнение работ как ответственного лица за - обеспечение пожарной безопасности - обеспечение антитеррористического режима - обеспечению профилактической работы и работы по предупреждению ЧС - обеспечение контроля и реализации требований по охране труда	От 500 до 2000
За выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	1500
За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность, качественный результат	1000

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

Выплата назначается приказом руководителя учреждения на период, определенный локальным актом организации. Выплаты производятся за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения (Средств экономии).

#### 4. Иные поощрительные и разовые выплаты

- 4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются при наличии экономии средств стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии, образовавшейся в связи с наличием неиспользованной тарифной и компенсационной его частей (за счет вакантных должностей, в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования), а также экономии централизованного фонда учреждения.
- 4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно-общественного управления учреждения в виде разовых премий и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

## 5. Размер и условия премиальных выплат, носящих единовременный характер, оказание материальной помощи.

- 5.1. Поощрительные единовременные премиальные выплаты могут быть установлены:
- -при достижении работника детского сада пенсионного возраста в размере 3000 рублей;
- -к юбилейным датам работника детского сада, не совпадающим с датой возникновения пенсионного возраста (50 и 55 лет, 60 и 65 лет, 70 и 75 лет) в размере 1000 рублей;
- -к праздничным дням и профессиональному празднику до 8000 руб.

Предложения по единовременным премиальным выплатам работников готовятся:

- -воспитатели и прочий педагогический персонал старшим воспитателем;
- -обслуживающий и вспомогательный персонал медицинская сестра, завхоз
- -работники из числа административно-управленческого персонала заведующей детским садом;

При установлении размера поощрительной единовременной премиальной выплаты конкретному работнику детского сада учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности детского сада.

- 5.2. Материальная помощь может быть выплачена на основании письменного заявления работника детского сада в следующих случаях:
- на лечение близкого родственника (родители, дети, супруги);
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги);
- в связи с кражами имущества, пожаром, наводнением.

Помощь выплачивается в зависимости от стажа работы в ДОУ - до 1 года — до 1000 рублей; от 1 года до 3-х лет — до 3000 рублей от 3-х лет — до 7000 рублей.

Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

5.3. Руководитель учреждения вправе направить сложившуюся по учреждению экономию фонда оплаты труда (компенсационной части, централизованной и стимулирующей) на увеличение работникам учреждения ранее установленного размера премиальной надбавки за показатели стимулирования, путем пересчета стоимости балла исходя из сложившегося размера экономии.

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

размера персональной надбавки, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа и органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления учреждением, не требуется.

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 и профсоюзному комитету. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

Приложение № 2 к положению об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ №120 «Детский сад общеразвивающего вида»

## Примерное положение о распределении централизованного фонда учреждений

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учрежденийв 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.

Для руководителей общеобразовательных учреждений (за исключением вечерних (сменных) школ при учреждениях исполнения наказания) централизуемая доля фонда устанавливается в следующих размерах от фонда оплаты труда учреждения:

- 2,5 3% для учреждений с численностью обучающихся до 300 человек;
- 1.4. Централизуемая доля фонда оплаты труда учреждений, обслуживающих образовательные учреждения, составляет не более 1,5% фонда оплаты труда соответствующих учреждений.
- 1.5. Конкретные размеры централизованного фонда учреждений устанавливаются ежегодно приказом начальника управления образования администрации города Кемерово.
- 1.6. Централизованный фонд образовательных учреждений распределяется по следующим видам выплат.
- премиальные выплаты по итогам работы 82.5%, в том числе на пед. работников 90.5%.
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы -14.6%, в том числе на пед. работников 56.2%.
- иные поощрительные и разовые выплаты не более 3%, в том числе на пед. работников 50.4%
- 1.7. 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%.
- 1.8. Выплата руководителям учреждений премии по итогам работы, выплаты за интенсивность труда производятся с учетом фактически отработанного времени по занимаемой должности.
- 1.9. 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. Премиальные выплаты 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));
- руководителям учреждений, обслуживающих образовательные учреждения, один раз в год на основании результатов мониторинга показателей деятельности учреждений, утверждаемых приказом начальника управления образования по согласованию с представителем Кемеровской профсоюзной организации работников образования. Мониторинг проводится ежегодно среди всех обслуживаемых ими учреждений. МБУ "Комбинат питания", МАУ "Центр обслуживания муниципальных образовательных учреждений города Кемерово", МАУ "Школьное питание" по итогам календарного года (январь декабрь);
- руководителям учреждений дополнительного профессионального образования один раз в год по итогам календарного года: МБОУ ДПО "Научно-методического центра"- по итогам календарного года (январь 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 стимулированияи 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 учреждения к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.
- 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 работы устанавливается руководителям образовательных учреждений за:

	Сумма, руб.
- организацию деятельности структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования в общеобразовательном учреждении, состоящего из:	
количества дошкольных групп до 3-х	450
количества групп 4 и более	1000
- наличие в учреждении групп продленного дня в количестве:	
до 3-х	500
4 и более	1000
- руководство районными, городскими методическими объединениями, членство в Совете директоров, городских и областных координационных Советах	500
- организацию образовательной (воспитательной) деятельности	900

учреждениями образования, расположенных в зданиях по нескольким адресам	
- функционирование на базе учреждений городских опорно-методических площадок	600

2.2.3. 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.

- 2.2.4. Надбавка за интенсивность работы устанавливается один раз в год (сентябрь), сроком на учебный год.
- 2.2.5. Надбавка за интенсивность работы устанавливается в пределах средств фонда учреждения, предназначенного на данную выплату.
- 2.2.6. 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 3000
3. Материальная помощь	
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания);	от 3000 до 5000
- в связи с пожаром, кражами, затоплением или другими природными аномалиями; в связи со смертью близких родственников	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.

# Приложение № 3 к положению об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ №120 «Детский сад общеразвивающего вида»

## Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке) за наличие ученой степени или почетного звания

(ставке) за наличие ученои степени или почетного звания		
Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов	
1	2	
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2	
Руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1	
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», а также имеющие нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»	0,1	
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников	0,1	

различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, а также имеющие нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»	
Руководящим и педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»	0,1

#### Приложение № 4 к положению об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ №120 «Детский сад общеразвивающего вида»

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и

служащих в сфере образования

N п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повыша ющий коэффиц иент	тной
1	2	3	4	5

#### Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебновспомогательного персонала второго уровня

1 кв	алификационный уровень	3238			
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4416	
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6362	5298	

#### Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

1 кв	алификационный уровень	4318		
1	инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика", профессиональное владение техникой		1,5865	6851

	исполнения на музыкальном инструменте)			
2	музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	7409
3	инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	8706
4	инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	9447
2 кв	алификационный уровень	4318		
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	7409
2	Педагог дополнительного образования; (высшее профессиональное образование);		1,8880	8152
3	Педагог дополнительного образования (I квалификационная категория)		2,1878	9447
4	Педагог дополнительного образования (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
3 кв	алификационный уровень	4318		
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	7409
2	Воспитатель (высшее профессиональное образование), методист (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет); 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	8152
3	Воспитатель, педагог-психолог, (І квалификационная категория)		2,1878	9447

4	Воспитатель; педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
4 кв	алификационный уровень	4318		
1	учитель-логопед (высшее профессиональное образование в области дефектологии) старший воспитатель (высшее профессиональное образование)		1,8880	8152
2	старший воспитатель, учитель-логопед(I квалификационная категория)		2,1878	9447
3	старший воспитатель, учитель-логопед, (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190

# Приложение № 5 к положению об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ №120 «Детский сад общеразвивающего вида»

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

N п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышаю щий коэффици ент	Оклад, должностно й оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"				
1 кв	алификационный уровень	3135		
2.	Делопроизводитель;		1,4081	4414
2 кв	2 квалификационный уровень			
1.	заведующий хозяйством;		1,6362	5298

Приложение № 6 к положению об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ №120 «Детский сад общеразвивающего вида»

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

N п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повыша ющий коэффиц иент	Оклад, должнос тной оклад (ставка), руб.
5 кв	алификационный уровень	3238		
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	6358
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	6890
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	7598
4.	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 высшую квалификационную категорию)		2,5096	8126

#### 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.

## Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

N п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повыша ющий коэффиц иент	Оклад, должнос тной оклад (ставка), руб.
	Профессиональная квалификационная группа	а первого ур	вня	
1 кв	алификационный уровень	2944		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3532
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2598	3709
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	3885
2 кв	2 квалификационный уровень			
1.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием "старший", "старший по смене"		1,3800	4063
	Профессиональная квалификационная группа	а второго урс	ВНЯ	
1 кв	алификационный уровень	3238		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	4062
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	4416
2 кв	2 квалификационный уровень			
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-		1,4728	4769

	квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,6362	5298
3 кв	3 квалификационный уровень			
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,8000	5828
4 кв	4 квалификационный уровень			
1.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные и ответственные работы		1,9638	6359
2.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2,1276	6889

#### Приложение № 8

## к положению об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ №120 «Детский сад общеразвивающего вида»

# Перечень категорий работников основного персонала для определения должностного оклада руководителя учреждения

<b>№</b> п/п	Наименование основных государственных услуг, работ	Категории работников
1	2	3
1	Реализация программ основного начального, общего и среднего общего образования	Учитель, учитель-дефектолог, педагог-психолог, воспитатель (включая старшего) педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.
2	Услуги по содержанию воспитанников в образовательных организациях	младший воспитатель, врач, медицинская сестра
3	Организация питания воспитанников	повар, медицинская сестра диетическая

Приложение № 9 к положению об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ №120 «Детский сад общеразвивающего вида»

#### Коэффициенты

#### ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		ентов
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,15	0,11	0,08
Студенты	0,18	0,15	0,08
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,2	0,18	0,15

#### Примечания.

- 1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по ПКГ должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (приложение № 6 к настоящему Положению)и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим приложением.
  - 2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.
- 3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Приложение № 10 к положению об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ №120 «Детский сад общеразвивающего вида»

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

установлена квалификационная категория	учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель- логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Приложение № 11 к положению об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ №120 «Детский сад общеразвивающего вида»

### 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 обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,4, но не более 300	
2. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	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 групп продленного дня	за каждую группу с режимом работы и расписанием не менее 3-х часов	3, но не более 20	
5. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждую группу с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	3, но не более 30	
6. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5	
7. Наличие в общеобразовательном учреждении муниципальных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная, художественная, спортивная школы, центры детского творчества, в том числе в рамках сетевого взаимодействия, кроме сдачи помещений в аренду коммерческим организациям)	за каждое УДО	15	

8. 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
- выгребных ям		20
9. Наличие оборудованных и используемых в	23 КЗЖПУЮ ЕПИПИПУ	15
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	
10. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения	за каждую единицу	10
11. Наличие: - учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ,	за каждую единицу	50
- огорода, цветников	за каждую единицу	20
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности: - изостудия, - театральная студия, - зимний сад, - "живой уголок", - музыкальный зал, - спортивный зал и др.	за каждую единицу	15
13. Наличие в образовательных учреждениях консультативных центров для детей, охваченных	за каждый центр	15

семейным образованием, центров развития семейных форм устройства, постинтернатного сопровождения, центров дистанционного обучения (ВКС)		
14. Количество детей в группах кратковременного пребывания со сроком посещения не менее 4 месяцев, охваченных дошкольным образованием (на основании пакета документов согласно правилам приема в ДОУ, и учета табеля посещаемости)	за каждого ребенка	5

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

Для руководителей общеобразовательных учреждений (за исключением вечерних (сменных) школ при учреждениях исполнения наказания) централизуемая доля фонда устанавливается в следующих размерах от фонда оплаты труда учреждения:

- 3% для учреждений с численностью обучающихся до 200 человек;
- 2,7% для учреждений с численностью обучающихся от 201 до 250 человек;
- 1.4. Вновь назначенным на должность руководителя учреждения, вышедшим из декретного отпуска, длительного периода нетрудоспособности ежемесячная премия устанавливается в размере 25% от должностного оклада
- 2. Порядок отнесения учреждений 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 обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:
- а) по общеобразовательным учреждениям по списочному составу на начало учебного года;
- б) по учреждениям для детей сирот и детей, оставшимся без попечения родителей, по общеобразовательным учреждениям для детей с ограниченными возможностями здоровья по списочному составу на 1 января текущего 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 обучающегося (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 учреждения образования, добившихся 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, руководителей учреждений 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 руководителей образовательных учреждений
- 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 руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2. Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Приложение №12 к «Положению об оплате труда и стимулировании сотрудников МБДОУ №120»

## Объемные показатели стимулирования по итогам работы сотрудников МБДОУ №120

### ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ старшего воспитателя (максимальное количество баллов – 100)

No	Критерии и	Индикаторы	Формула расчета	Целевое	Оце	Контр	Источник
п/	показатели			назначение показателя	нка бал ла	ольны й перио д	информирования
Разд	дел 1. Обеспечени	е качества и доступнос	сти образования				
		1.1. Создание в ДОУ развивающей предметно- пространственной среды	Соответствие РППС целям реализуемой программы, требованиям ФГОС ДО, нормам безопасной среды	Соответству ет  Частично соответству ет	5	Раз в полуг одие	Результаты тематического контроля, смотра- конкурса
		1.2. Публикации	Наличие материалов печатных изданиях (журнал, сборник статей)	Регионально е, муниципаль ное печатное издание	8	Раз в полуг одие	Журнал, газета, сборник статей, или копия статьи из печатного издания.
		1.3. Наличие собственных программ, технологий, сборников, методических разработок, пособий	Наличие материалов с внешней рецензией или принятых пед. советом ДОУ	Региональн ый Муниципаль ный Уровень ДОУ	8 6 4	Раз в год	Приказы, Протоколы. Рецензии. Материалы программ, сборников, методических разработок, пособий.
		1.4.Охват воспитанников дополнительными образовательными услугами	Количество воспитанников	Более 40% 30-40%	8 5	Раз в полуг одие	Приказы, справки руководителей доп.услуг.
2.	Сопровождени е участников образовательн ого процесса. Взаимодействи е с институтами	2.1. Достижения воспи	Участие в конкурсах, выставках, фестивалях спартакиадах	Региональн ый Муниципаль ный Районный Уровень ДОО	7 5 3 2	Раз в полго да	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
	социума	2.2. Достижения педаг	Участие в конкурсах, фестивалях, выставка: МО, РМО. Наличие Наличие разработки обобщенно педагоги	Региональн ый Муниципаль ный Районный Уровень ДОО	7 6 4 3	Раз в полго да	Наличие дипломов, грамот, сертификатов, выписки из протоколов, ксерокопий публикаций и т.д.

		2.3. Руководство творческими группами педагогов	Факт наличия творческих объединений педагогов	Наличие творческих объединени й педагогов	7	Раз в год	Приказы и создании ТО педагогов
		2.4. Информационное обеспечение.	Ведение базы АИС	Своевремен ность и достовернос ть информации	5	Раз в полуг одие	Справка муниципального оператора
			Информационное обеспечение официального сайта ДОУ (не реже 1 раза в месяц)	Своевремен ность и содержатель ность и информации	5		
		2.5. Осуществление взаимодействия с организациями культуры, спорта, образования и пр.	Наличие Договоров о сотрудничестве	Более 4-х Договоров До 3-х Договоров	6	Раз в год	
			ессиональной компете			1_	1 _
3	Повышение профессиональ ной компетенции педагогов	3.1. Сопровождение процедуры аттестации и сертификации педагогических кадров	Количество аттестованных (сертифицированны х) педагогов	Не менее 85% аттестованн ых педагогов 70-85%	6	Раз в год	Выписки из приказов о присвоении квалификационной категории, сертификата
		3.2. Выполнение графика курсовой подготовки (1 раз в 3 года) и профессиональной переподготовки педагогов	Выполнение графика курсовой подготовки	Выполнение графика на 90 % 70-90%	5 2	Раз в год	Свидетельства о курсовой подготовке
		3.3. Подготовка и участие, сопровождение педагогов в методических мероприятиях. Обобщение опыта	Подготовка и участие в экспериментальных и инновационных проектах, творческих группах, разработке образовательной программы, программы развития ДОУ, конференциях, пед. советах, семинарах	Участие в 3- х и более мероприяти ях Участие не реже 1 раза в год	8	Раз в год	Приказы, протоколы, наличие метод. Материалов. Аналитическая справка по сопровождению
	Исполнительск ая дисциплина	3.4. Качество и своевременность заполнения документации исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Наличие всей необходимой документации по перечню контроля, соблюдение сроков и уровень исполнения	Отсутствие замечаний	3	Раз в полуг одие	Итоги контроля. Справка по итогам смотра документации

	3.5.Выполнение	Выполнение работ	Факт	10	Раз в	
	особо важных и	по приказу	выполнения		полуг	
	срочных работ,	руководителя	дополнитель		одие	
	оперативность и		ных работ			
	качественное		возложенны			
	выполнение.		х приказом			
			руководител			
			Я			

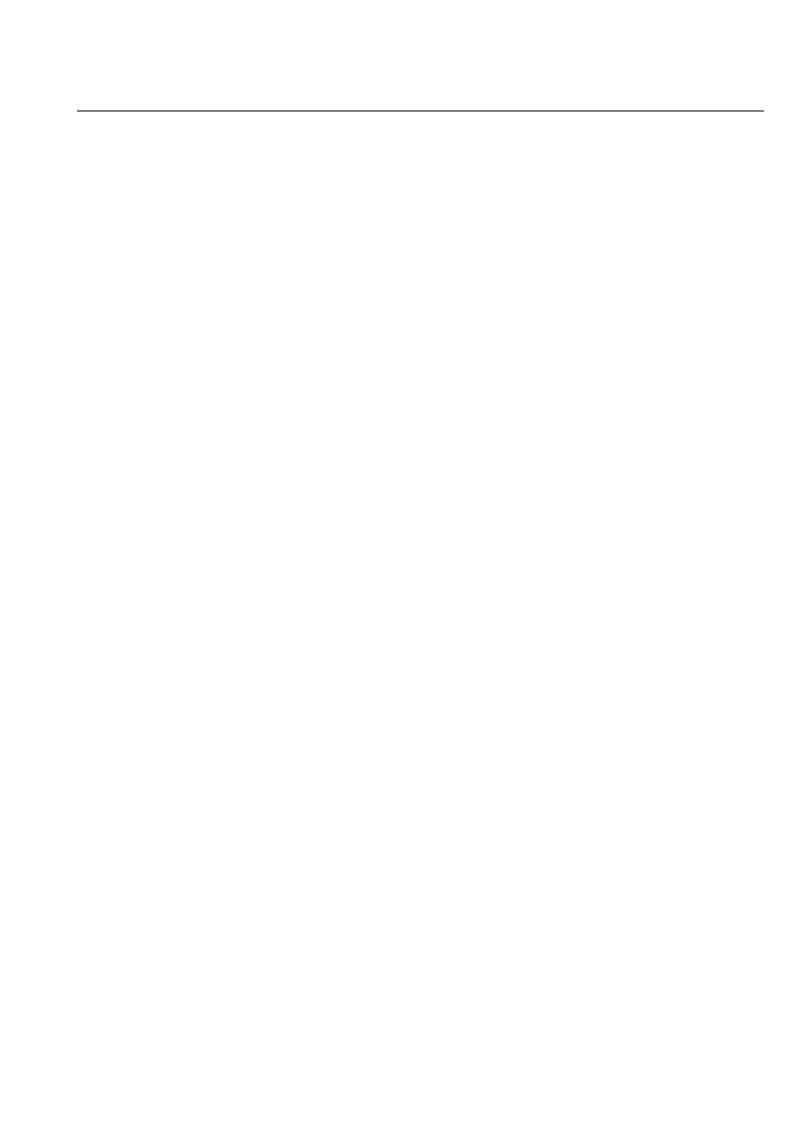
## ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ (максимальное количество баллов – 100)

№ п/ п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контро льный период	Источник информирования	
	Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования: создание равных возможностей для получения современного качественного образования							
1.Pa	здел 1. Качество и д	доступность обра	зования					
1.	Создание	1.1.	Соответствие	Полное		Раз в	Результаты контроля,	
	условий развития	Соответствие	требованиям	соответстви	5	полугодие	смотра-конкурса.	
	ребенка,	РППС	реализуемой	e,			Фото-отчет, справка	
	развивающей	требованиям	программы.	Высокий -	4		старшего воспитателя.	
	образовательной	реализуемой	Наличие,	95-100%			_	
	среды в	образовательн	насыщенность,		2			
	соответствии с	ой программы:	содержательност	Оптимальн				
	реализуемой	соответствие	ь и сменяемость	ый – 94-				

образовательной программой (п.2.4. ФГОС)	среды возрастным особенностям; обеспечение возможности общения и совместной деятельности, двигательной активности; создание содержательно, трансформиру емой, полифункцион альной, вариативной и бооступной и	развивающей среды	85% Допустимы й – 84 -70%			
	безопасной среды (п.3.3. ФГОС)  1.2.Соответств ие психолого-педагогически х условий требованиям реализуемой программы					
	(п.3.2. ФГОС)  1.3. Создание условий для участия родителей (законных представителе й) в образовательн ой деятельности.	Включение родителей в образовательную деятельность, участие в утренниках, праздниках.	Использова ние разнообраз ных форм Частичное использова ние ( не менее 3-4 форм)	3	Раз в полугодие	Результаты контроля, планирование, отчет на сайте ДОУ, фото-отчет, конспекты
	(п.3.1. п.п.6 ФГОС)	Открытые показы для родителей. Дни открытых дверей	Проведение открытых показов для родителей занятий, режимных моментов	2	Раз в полугодие	Результаты контроля, планирование, отчет на сайте ДОУ, фото-отчет, конспекты, протоколы
	1.4. Удовлетворен ность родителей качеством образовательных услуг.	Итоги ежегодного анкетирования «Удовлетворенн ость родителей качеством работы ДОУ»	Показатель удовлетвор енности 90-100% 80-89%	1	Раз в год	Результаты ежегодного анкетирования «Удовлетворенность. родителей качеством работы ДОУ»
	1.5. Создание ус предоставления образовательных превыщающих т ДО.	Количество воспитанников, охваченных доп. образовательны ми услугами (в зависимости от общего количества воспитанников группы	Услуги доп. образ-ния 30% и выше 15%-29%	8 5 При условии посещаемо сти не ниже 70%	Раз в полугодие	Справка бухгалтерии. Справка руководителя доп. услуги
	1.6. Информации обеспечение вос образовательног	Своевременност ь и систематичность информационны х материалов для персонального сайта	Не реже 1- го информаци онного материала в месяц	2	Раз в полугодие	Справка ответственного за официальный сайт ДОУ

		1.7. Достижения Участие в конку	Факт участия	Региональн ый,	7-побед-ль 5-участник	Раз в полугодие	Копии Дипломов, Грамот
		Спартакиадах, в		Муниципал ьный	6-побед-ль 4- участник 4-побед-ль		
				Районный	2-участник 2-побед-ль		
				Уровень ДОУ	1-участник		
Разд	дел 2. Повышение про	офессиональной ко	омпетенции воспита	I теля			.1
1	Повышение профессионально й компетенции воспитателя	2.1. Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципально м уровнях	Наличие сертификата	Региональн ый Муниципал ьный	5	На период действия сертификата	Сертификат
		2.2. Публикации	Наличие материалов печатных изданиях (журнал, сборник статей)	Региональн ое, муниципаль ное печатное издание	4	Раз в полугодие	Журнал, газета, сборник статей, или копия статьи из печатного издания.
		2.3. Наличие собственных программ, технологий, сборников, методических разработок, проектов, пособий	Наличие материалов с внешней рецензией или принятых пед. советом ДОУ	Региональн ый Уровень Муниципал ьный Уровень,Ра йонный уровень Уровень ДОУ	5 4 3	Раз в год	Приказы, Протоколы. Рецензии. Материалы программ, сборников, методических разработок, пособий.
		2.4. Проведение и участие в открытых мероприятий: семинары, доклады, мастер-классы, открытые	Наличие материалов	Региональн ый Муниципал ьный Районный Уровень ДОУ	5 4 3 2	Раз в полугодие	Приказы, сертификаты, протоколы, конспекты
		занятия 2.5. Конкурсы, проводимые Министерство м образования и науки. Международные, всероссийские	Наличие дипломов, материалов	Победитель Призер Участник	7 6 4	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
		2.6. Муниципальн ые конкурсы профессионал ьного	Наличие диплома, грамот, материалов	Победитель Призер Участник	6 5 3	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
		мастерства 2.7. Районные конкурсы профессионал ьного мастерства	Наличие диплома, грамот, материалов	Победитель Призер Участник	5 4 2	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
		2.8.Конкурсы профессионал ьного мастерства,	Наличие диплома победителя, призера, грамот	Участник Победитель Участник	3	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот

		ı		ı	ı		I
		проводимые					
		образовательн					
		ой					
		организацией					
3.			я и укрепления здој	ровья детей	1		
1.	Обеспечение	3.1.	Отсутствие		3	Раз в	Итоги контроля. Тетради
	сохранения и	Соблюдение	замечаний			полугодие	закаливания.
	укрепления	сан.					Справка медицинского
	здоровья детей	гигиенических					работника.
		норм при					
		организации					
		ВОП					
		3.2.Посещаемо	Динамика роста	81 % и	7	Раз в	Справка из бухгалтерии
		сть детей	(от городского	выше		полугодие	
			показателя 75%)		4		
				76-80%			
				_	_	_	
		3.3.	Отсутствие	Отсутствие	2	Раз в	Журнал фиксирования
		Отсутствие	травм	травм		полугодие	травм. Справка
		травм					руководителя
		воспитаннико					
4	Вазгал 4 Сабли	В		222244			
<b>4.</b>	газдел 4. Соолю	дение законодате 4.1.	льства в сфере обра Отсутствие	отсутствие	3	Раз в	Журнал фиксирования
1		Отсутствие	жалоб и	жалоб и	]	полугодие	травм. Справка
		обоснованных	замечаний	замечаний		полугодис	руководителя
		жалоб	замечании	замечании			руководители
		родителей по					
		фактам					
		нарушений					
		прав детей.					
2	Исполнительская	4.2. Качество	Наличие всей	Отсутствие	3	Раз в	Итоги контроля. Справка
	дисциплина	И	необходимой	замечаний		полугодие	по итогам смотра
		своевременнос	документации по				документации
		ть заполнения	перечню				
		документации	контроля,				
		(табель	соблюдение				
		посещаемости,	сроков и уровень				
		сведения о	исполнения				
		родителях,					
		протоколы					
		родительских					
		собраний),					
		исполнение					
		администрати					
		вных					
		решений,					
		выполнение					
		правил					
		внутреннего					
		трудового					
		распорядка	D	*	10	D	
3		4.3.Выполнен	Выполнение	Факт	10	Раз в	
		ие особо	работ по приказу	выполнения		полугодие	
		важных и	руководителя	дополнител			
		срочных		ьных работ			
		работ,		возложенн			
		оперативность		ых			
		И		приказом			
		качественное		руководите			
$\vdash \vdash$		выполнение.		ЛЯ		-	77
	Mayayy 10	количество					Итого:
	Максимальное	баллов - 100					1



### ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ ГР.РАННЕГО ВОЗРАСТА

(Максимальное количество баллов – 100 б)

№ п / п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контроль ный период	Источник информирования	
Стј		ль. Модернизация дог ственного образовани		ания: создание р	авных воз	зможностей	для получения	
		во и доступность образ						
1	аздел г. качеств Создание условий развития ребенка, развивающей образовательно й среды в соответствии с реализуемой образовательно й программой (п.2.4. ФГОС)	1.1. Соответствие РППС требованиям реализуемой образовательной программы: соответствие среды возрастным особенностям; обеспечение возможности общения и совместной деятельности, двигательной активности; создание содержательно- насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и	Соответствие требованиям реализуемой программы. Наличие, насыщенность, содержательность и сменяемость развивающей среды	Полное соответствие, Высокий - 95-100% Оптимальный — 94-85% Допустимый — 84 -70%	5 4 2	Раз в полугодие	Результаты контроля, смотра-конкурса. Фото-отчет	
		безопасной среды (п.3.3. ФГОС)  1.2.Соответствие психолого-педагогических условий требованиям реализуемой программы (п.3.2. ФГОС)	Эффективность педагогических действий (п.3.2.3. ФГОС)	Результат освоения воспитанникам и образовательно й программы по областям Высокий 55-72% Средний 36-	3 2	Раз в год	Результаты пед. диагностики, контроля на отчетный период.	
		1.3. Формирование культурно- гигиенических навыков	Сформированность культурно- гигиенических навыков у воспитанников	54% Результат освоения воспитанникам и Высокий 55-72% Средний 36-54%	6	Раз в полугодие	Результаты контроля, диагностика, смотры	
		1.4. Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг.	Итоги ежегодного анкетирования «Удовлетвореннос ть родителей качеством работы ДОУ»	Показатель удовлетворенно сти 90-100% 80-89%	1	Раз в год	Результаты ежегодного анкетирования «Удовлетворенн ость. родителей качеством работы ДОУ»	
		1.5. Создание условий дледоставления доп. образовательных услуг, превыщающих требован ДО.	Количество воспитанников, охваченных доп. образовательными услугами (в зависимости от общего количества воспитанников группы	Услуги доп. образ-ния 30% и выше 15%-29%	5 При условии посещае мости не ниже 70%	Раз в полугодие	Справка бухгалтерии. Справка руководителя студии	

		1.6. Информационное обеспечение воспитател образовательного проце	Своевременность и систематичность информационных материалов для персонального сайта	Не реже 1-го информационн ого материала в месяц	2	Раз в полугодие	Справка ответственного за официальный сайт ДОУ		
		1.7. Создание комфортні для успешной адаптацив воспитанников к услови	Уровень адаптации	Общее количество воспитанников с легким и средним уровнем адаптации не менее 75 %	3	Раз в год (срез данных в декабре)	Справка медицинской сестры, отчеты педагогов		
		1.8. Достижения воспита Участие в конкурсах, фе Спартакиадах, выставка	Факт участия	Региональный, Муниципальны й	7-побед- ль 5- участни к	Раз в полугодие	Копии Дипломов, Грамот		
				Районный	6-побед- ль 4-				
				Уровень ДОУ	участни к 4-побед-				
					ль 2- участни к				
					2-побед- ль 1- участни к				
Pa3	вдел 2. Повышени	ие профессиональной ко	омпетенции воспита	теля					
1	Повышение профессиона льной компетенции воспитателя	2.1. Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие сертификата	Региональный Муниципальны й	5 4	На период действия сертифика та	Сертификат		
		2.2. Публикации	Наличие материалов с внешней рецензией или принятых пед. советом ДОУ	Региональный Уровень, Муниц ипальный уровень	5	Раз в год	Журнал, газета, сборник статей, или копия статьи из печатного издания. Ссылка электронного адреса статьи		
		2.3. Наличие собственных программ, технологий, сборников,	Наличие материалов с внешней рецензией или принятых пед.	Региональный Уровень Муниципальны й	5	Раз в год	Приказы, Протоколы. Рецензии. Материалы		
		методических разработок, проектов, пособий	советом ДОУ	Уровень,Район ный уровень Уровень ДОУ	3		программ, сборников, методических разработок, пособий.		
		2.4. Проведение и участие в открытых мероприятий: семинары, доклады, мастер-классы,	Наличие материалов	Региональный Муниципальны й	5 4 3	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.		
		открытые занятия		Районный Уровень ДОУ	2				
		2.5. Конкурсы, проводимые Министерством образования и науки. Международные,	Наличие дипломов, материалов	Победитель Призер Участник	7 6 4	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.		

		всероссийские						T	$\neg$
		2.6. Конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома, грамот, материалов	Региональный,  Муниципальный  Районный  Уровень ДОУ	7 победит ель 6 6 победит ель 5 5 победит ель	Раз в год	Наличие дипломов, грамот		
					3 победит ель 2				
<b>3.</b>	Раздел 3. Об Обеспечение	<b>беспечение сохранени</b> 3.1. Соблюдение сан.	я и укрепления здо Отсутствие	ровья детей	3	Раз в	Итоги контроля.	$\dashv$	ᅱ
1.	сохранения и укрепления здоровья детей	гигиенических норм при организации ВОП	замечаний		3	полугодие	Тетради закаливания. Справка медицинского работника.		
		3.2.Посещаемость	Динамика роста	81 % и выше	9	Раз в	Справка из		
		детей	(от городского показателя 75%)	76-80%	7	полугодие	бухгалтерии		
				70-75%	5				
		3.3. Отсутствие травм воспитанников	Отсутствие травм	Отсутствие травм	2	Раз в полугодие	Журнал фиксирования травм. Справка руководителя		
4.	Раздел 4. Собл	подение законодательст					1		
1		4.1. Отсутствие обоснованных жалоб родителей по фактам нарушений прав детей.	Отсутствие жалоб и замечаний	Отсутствие жалоб и замечаний	3	Раз в полугодие	Журнал фиксирования травм. Справка руководителя		
2	Исполнительск ая дисциплина	4.2. Качество и своевременность заполнения документации (табель посещаемости, сведения о родителях, протоколы родительских собраний), исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Наличие всей необходимой документации по перечню контроля, соблюдение сроков и уровень исполнения	Отсутствие замечаний	3	Раз в полугодие	Итоги контроля. Справка по итогам смотра документации		
3		4.3.Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение.	Выполнение работ по приказу руководителя	Факт выполнения дополнительны х работ возложенных приказом руководителя	10	Раз в полугодие			
	Макси количество бал	мальное лов - 100					Итого:		



ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ учителя-логопеда (максимальное количество баллов – 60)

№ П / П	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оце нка балл а	Контр ольны й период	Источник информирования	I	
кач	ественного образ	ь. Модернизация дошкольнования  о и доступность образовани	•	дание равных возмо	жнос	гей для по	олучения современ	ного	
1.10	Создание условий	1.1. Результаты	Эффективность	100% - 60%	6	Раз в	Результаты		<u> —</u> Т
	развития ребенка, развивающей образователь ной среды в	коррекционной работы	педагогических действий (п.3.2.3. ФГОС)	59% - 40%	4	ГОД	пед. диагностики, контроля на отчетный период.		
	соответствии с реализуемой образователь ной программой (п.2.4. ФГОС)	1.2. Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности. (п.3.1. п.п.6 ФГОС)	Открытые показы для родителей. Дни открытых дверей	Проведение открытых показов для родителей занятий	4	Раз в полуго дие	Результаты контроля, планирование, отчет на сайте ДОУ, фотоотчет, конспекты, протоколы		
		1.3. Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг.	Итоги ежегодного анкетирования «Удовлетвореннос ть родителей качеством работы ДОУ»	Показатель удовлетвореннос ти 90-100% Показатель удовлетвореннос ти 80-90%	2	Раз в год	Результаты ежегодного анкетирования «Удовлетворен ность. родителей качеством работы ДОУ»		
		1.4. Информационное обеспечение воспитатель образовательного процес	Своевременность и систематичность информационных материалов для сайта ДОУ	Не реже 1-го информационно го материала в 2 месяца	2	Раз в полуго дие	Справка ответственног о за официальный сайт ДОУ		
Pa3,	дел 2. Повышени Повышение профессиона льной компетенции воспитателя	е профессиональной комп 2.1. Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	етенции воспитателя Наличие сертификата	Региональный Муниципальный	6 4	На период действ ия сертиф иката	Сертификат		
		2.2. Участие в экспериментальных инновационных проектах, творческих группах, разработке образовательных программ, программы развития ДОУ, конференциях, обучающих и проблемных семинарах	Участие не реже 1 раза в год	Региональный Муниципальный Районный Уровень ДОУ	6 5 4 3	Раз в год	Приказы, Протоколы. Презентованн ые на пед. совете, или рецензированн ые методические, программные материалы		
		2.3. Публикации	Наличие материалов в интернет- изданиях и печатных изданиях (журнал, сборник статей)	Региональное, муниципальное печатное издание	5	Раз в полгод а	Журнал, газета, сборник статей, или копия статьи из печатного издания. Ссылка электронного адреса статьи		

		2.4. Наличие собственных программ, технологий, сборников, методических разработок, пособий	Наличие материалов с внешней рецензией или принятых пед. советом ДОУ	Региональный уровень Муниципальный уровень Районный уровень Уровень ДОУ	6 5 4 3	Раз в год	Приказы, Протоколы. Рецензии. Материалы программ, сборников, методических разработок, пособий.	
		2.5. Проведение открытых мероприятий: мастер-классы, открытые занятия	Наличие материалов	Региональный уровень Муниципальный уровень Районный уровень Уровень ДОУ	5 4 3 2	Раз в полгод а	Приказы, сертификаты, протоколы, конспекты	
		2.6. Конкурсы, проводимые Министерством образования и науки. Международные, всероссийские Муниципальные конкурсы профессионального мастерства	Наличие дипломов, материалов Наличие диплома, грамот, материалов	Победитель Призер Участник	8 7 5	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	
3	Раздел 3. Обес	печение сохранения и укр	епления здоровья дете	й				
	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	3.3. Отсутствие травм воспитанников	Отсутствие травм	Отсутствие травм	3	Раз в полуго дие	Журнал фиксирования травм. Справка руководителя	
		3.4. Отсутствие обоснованных жалоб родителей	Отсутствие жалоб и замечаний	Отсутствие жалоб и замечаний	3	Раз в полуго дие		
		3.5. Качество и своевременность заполнения документации	Наличие всей необходимой документации по перечню контроля и своевременное предоставление	Отсутствие замечаний	3	Раз в полуго дие	Итоги контроля. Справка по итогам смотра документации	
	Максимально е	количество баллов - 60					Итого:	

### ПОКАЗАТЕЛИ стимулирования административно-управленческого персонала (завхоз) – 40 баллов

Критерии	Показатели	Измерител	Расчет	Источник	Период
		И	Показателя	данных	
		(индикатор			

		ы)			
1.1. Обеспечение санитарно- гигиенических условий в	1.1.1. Соответствие помещений санитарногигиеническим нормам	Результаты проверок	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) – 3 балла	Акты, предписания Роспотребнадзо ра	Один раз в год
ДОУ	1.1.2. Обеспечение санитарно- гигиенических условий хранения продуктов	Факт соблюдени я	Соблюдение условий хранения — 3 балла	Санитарный журнал, акты, заключения	Один раз в отчетны й период
1.2. Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников	1.2.1. Отсутствие замечаний по пожарной и электробезопасности, соблюдение правил эксплуатации электрооборудования, качественное выполнение обязанностей ответственного по пожарной безопасности.	Результаты проверок	Отсутствие замечаний, устранение замечаний по результатам проверки (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) – 6 баллов	Акты проверок служб надзора	Один раз в год
	1.2.2. Создание условий для безопасного пребывания в ДОУ	Отсутствие случаев травматизм а по вине ДОУ среди детей и сотруднико в	Факт отсутствия травматизма – 3 балла	Акты о несчастных случаях	Один раз в отчетны й период
	1.2.3. Выполнение мероприятий по охране труда и технике безопасности	Факт проведения	Факт проведения указанных мероприятий – 4 балла	Акты проверок	Один раз в отчетны й период
2.1. Экономия бюджетных средств, направляемая на содержание здания	2.2.1. Экономия электроэнергии	Сокращени е объема потреблени я электроэне ргии без ущерба для образовате льного процесса	Наличие экономии по сравнению с фактическим значением предыдущего периода – 3 балла	Справка МБУ «ЦБ УО»	Один раз в год
	2.2.2. Экономия водных ресурсов	Сокращени е объема потреблени я воды без ущерба для образовате льного процесса	Наличие экономии по сравнению с фактическим значением предыдущего периода – 3 балла	Справка МБУ «ЦБ УО»	Один раз в год
2.3. Исполнительс кая дисциплина	2.3.1. Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	Факт выполнени я работ	Факт выполнения работ по приказу -10 баллов Выполнение разовых и срочных работ — 5 баллов Макс. 15 баллов	Приказ по учреждению, информационн ая справка заведующей	Один раз в отчетны й период
			Макси	мальное количество	о баллов 40

#### ПОКАЗАТЕЛИ стимулирования обслуживающего персонала (повар) – 30 баллов

Критерии	Показатели	Измерител	Расчет	Источник	Период
		И	Показателя	данных	
		(индикатор			

		ы)			
1.1.		ы)			
Обеспечение качественного питания воспитанников,	1.1.1. Обеспечение надлежащих условий отбора и хранения суточных проб	Факт соблюдени я	Соблюдение условий хранения — 5 баллов	Санитарный журнал, акты, заключения	Один раз в отчетны й период
соблюдение натуральных норм питания	1.1.2. Организация питания в соответствие санитарно-гигиеническими нормами	Результаты проверок	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) – 5 баллов	Акты, предписания Роспотребнадзора, журнал контроля	Один раз в отчетны й период
2.1. Соблюдение законодательст ва в сфере образования	2.1.1. Отсутствие жалоб родителей на качество питания.	Факт отсутствия	Факт отсутствия -5 баллов	Журнал обращений родителей.	Один раз в отчетны й период
2.2. Исполнительск ая дисциплина	2.2.1. Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение	Факт выполнени я	Факт выполнения работ по приказу -10баллов Выполнение разовых и срочных работ – 5 баллов Макс. 10баллов	Приказ по учреждению, информационная старшей медсестры	Один раз в отчетны й период
	2.2.2.Исполнение административных решений Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт соблюдени я	Факт соблюдения - 5 баллов	Итоги контроля	Один раз в отчетны й период

### ПОКАЗАТЕЛИ стимулирования обслуживающего персонала (вахтер) – 30 баллов

Критерии	Показатели	Измерител и (индикатор ы)	Расчет показателя	Источник данных	Период
1.1. Обеспечение санитарно- гигиенических условий в ДОУ	1.1.1. Соответствие закрепленных помещений санитарно-гигиеническим нормам	Результаты проверок	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 10 баллов	Акты, предписания, справка ст.медсестры	Один раз в отчетный период
1.2. Обеспечение безопасных условий	1.2.1. Сохранность технологического оборудования, инвентаря	Факт сохранност и	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 5 баллов	Акты осмотра, проверок	Один раз в отчетный период
	1.2.2. Выполнение требований пропускного режима в ДОУ	Факт выполнени я	Отсутствие замечаний – 5 баллов	Акты осмотра, проверок	Один раз в отчетный период
2.1. Исполнительска я дисциплина	2.1.1. Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение	Факт выполнени я	Факт выполнения работ по приказу -10баллов Выполнение разовых и срочных работ – 5 баллов Макс. 10баллов	Приказ по учреждению, информационная справка зам.зав.по AXP	Один раз в отчетный период

## ПОКАЗАТЕЛИ стимулирования обслуживающего персонала (кастелянша) – 30 баллов

Критерии	Показатели	Измерител	Расчет	Источник	Период
		И	Показателя	данных	

		(индикатор ы)			
1.1. Обеспечени е санитарно- гигиеническ	1.1.1. Соответствие складских помещений санитарно-гигиеническим нормам, требованиям ПБ	Результаты проверок	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) – 5 баллов	Акты, предписания, справка ст.медсестры	Один раз в отчетный период
их условий в ДОУ	1.1.2. Соответствие мягкого инвентаря требованиям учетной политики	Факт соответств ия	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 5 баллов	Акты проведения инвентаризации, проверок	Один раз в отчетный период
1.2. Обеспечени е безопасных условий	1.2.1. Сохранность мягкого инвентаря	Факт сохранност и	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 5 баллов	Акты проведения инвентаризации, проверок	Один раз в отчетный период
2.1. Соблюдени е законодател ьства в сфере образования	2.1.1. Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений родительской общественности граждан по фактам нарушений прав детей	Факт отсутствия обоснованн ых жалоб	Отсутствие обоснованных обращений – 5 баллов	Письменные и устные обращения граждан, приказы по ДОУ	Один раз в отчетный период
2.2. Исполнител ьская дисциплина	2.2.1. Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение	Факт выполнени я	Факт выполнения работ по приказу -10баллов Выполнение разовых и срочных работ – 5 баллов Макс. 10баллов	Приказ по учреждению, информационная справка зам.зав.по AXP	Один раз в отчетный период

### ПОКАЗАТЕЛИ стимулирования обслуживающего персонала (кухонный работник) – 30 баллов

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет	Источник	Период
1.1. Обеспечени е санитарно- гигиеническ их условий в ДОУ	1.1.1. Соответствие помещений пищеблока, склада, инвентаря и посуды санитарно-гигиеническим нормам	Результаты проверок	показателя Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) – 10 баллов	данных Акты, предписания, журнал контроля	Один раз в отчетный период
1.2. Обеспечени е безопасных условий	1.2.1. Сохранность технологического оборудования, посуды, инвентаря	Факт сохранности	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 5 баллов	Акты осмотра, проверок	Один раз в отчетный период
2.1. Исполнител ьская дисциплина	2.1.1. Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение	Факт выполнения	Факт выполнения работ по приказу -10баллов Выполнение разовых и срочных работ – 5 баллов Макс. 10баллов	Приказ по учреждению, информационная справка старшей медсестры	Один раз в отчетный период
	2.2.2. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие обоснованных жалоб	Факт выполнения	Отсутствие замечаний  – 5 баллов	Акты, справки, результаты контроля	Один раз в отчетный период

### ПОКАЗАТЕЛИ стимулирования обслуживающего персонала (машинист по стирке белья) – 30 баллов

Критерии	Показатели	Измерители	Расчет	Источник	Период
		(индикаторы)	показателя	данных	

1.1. Обеспечени е санитарно- гигиеническ их условий	1.1.1. Соответствие помещений прачечной санитарно-гигиеническим нормам	Результаты проверок	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) – 5 баллов	Акты, предписания, справка ст.медсестры	Один раз в отчетный период
в ДОУ	1.1.2. Качественная обработка и стирка белья и спецодежды в соответствии с требованиями	Факт соответствия	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 5 баллов	Акты осмотра, проверок	Один раз в отчетный период
1.2. Обеспечени е безопасных условий	1.2.1. Сохранность технологического оборудования, инвентаря	Факт сохранности	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 5 баллов	Акты осмотра, проверок	Один раз в отчетный период
2.1. Исполнител ьская дисциплина	2.2.1. Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение	Факт выполнения	Факт выполнения работ по приказу -10баллов Выполнение разовых и срочных работ – 5 баллов Макс. 10баллов	Приказ по учреждению, информационная справка зам.зав.по AXP	Один раз в отчетный период
	2.2.2.Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие обоснованных жалоб.	Факт выполнения	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 5 баллов	Акты, справки, результаты контроля.	Один раз в отчетный период

### ПОКАЗАТЕЛИ стимулирования обслуживающего персонала (сторож) – 30 баллов

Критерии	Показатели	Измерители	Расчет	Источник	Период
		(индикаторы)	показателя	данных	
1.1. Обеспечени е безопасных условий	1.1.1. Обеспечение сохранности материальных ценностей	Отсутствие фактов хищения имущества в ОУ	Факт отсутствия- 10 баллов	Журнал контроля	Один раз в отчетный период
	1.1.2. Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства	Факт отсутствия аварийных ситуаций	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 10 баллов	Акты осмотра, проверок	Один раз в отчетный период
2.1. Исполнител ьская дисциплина	2.1.1. Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение	Факт выполнения	Факт выполнения работ по приказу -10баллов Выполнение разовых и срочных работ – 5 баллов Макс. 10баллов	Приказ по учреждению, информационная справка зам.зав.по AXP	Один раз в отчетный период

### ПОКАЗАТЕЛИ стимулирования обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник) – 30 баллов

Критерии	Показатели	Измерители	Расчет	Источник	Период
		(индикаторы)	показателя	данных	

1.1. Обеспечени е санитарно- гигиеническ их условий в ДОУ	1.1.1. Соответствие закрепленных помещений санитарно-гигиеническим нормам	Результаты проверок	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 10 баллов	Акты, предписания, справка ст.медсестры	Один раз в отчетный период
1.2. Обеспечени е безопасных условий	1.2.1. Сохранность технологического оборудования, инвентаря	Факт сохранности	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 5 баллов	Акты осмотра, проверок	Один раз в отчетный период
2.1. Соблюдени е законодател ьства в сфере образования	2.1.1. Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений родительской общественности граждан по фактам нарушений прав детей	Факт отсутствия обоснованны х жалоб	Отсутствие обоснованных обращений – 5 баллов	Письменные и устные обращения граждан, приказы по ДОУ	Один раз в отчетный период
2.2. Исполнител ьская дисциплина	2.2.1. Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение	Факт выполнения	Факт выполнения работ по приказу -10баллов Выполнение разовых и срочных работ – 5 баллов Макс. 10баллов	Приказ по учреждению, информационная справка завхоза	Один раз в отчетный период

### ПОКАЗАТЕЛИ стимулирования учебно-вспомогательного персонала (делопроизводитель) – 50 баллов

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет Показателя	Источник данных	Период
1.1. Соблюдение законодательс тва	1.1.1. Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений сотрудников по фактам нарушений их прав	Факт отсутствия обоснованных жалоб	Отсутствие обоснованных обращений – 10 баллов	Письменные и устные обращения сотрудников, приказы по ДОУ	Один раз в отчетный период
1.2. Исполнительс кая дисциплина	1.2.1. Обеспечение качественного ведения документации, сроков предоставления информации	Факт соблюдения	Соблюдение сроков и качественное предоставление документации – 10 баллов	Информация заведующей	Один раз в отчетный период
	1.2.2. Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение	Факт выполнения	Факт выполнения работ по приказу -10баллов Выполнение разовых и срочных работ – 5 баллов Макс. 10баллов	Приказ по учреждению, информационная справка заведующей	Один раз в отчетный период
1.1.Ведение документообо рота с использовани ем ИКТ	1.1.1. Организац ия работы с эл.почтой, базой данных «Пенсионный фонд»	Факт исполнения	Соблюдение сроков и качественное предоставление информации – 10 баллов	Информация заведующей, ЦБ	Один раз в отчетный период
1.4. Обеспечение безопасных условий	1.4.1. Сохранность оборудования кабинета	Факт сохранности	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) – 10 баллов	Акты осмотра, проверок	Один раз в отчетный период

#### ПОКАЗАТЕЛИ

#### стимулирования учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель) – 50 баллов

Критерии	Показатели	Измерители	Расчет	Источник	Период
		(индикаторы)	Показателя	данных	

1.1. Обеспечение санитарно- гигиенических условий в ДОУ	1.1.1. Соответствие помещений, посуды, инвентаря, оборудования, санитарно-гигиеническим нормам	Результаты проверок	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 6 баллов Допустимый уровень (наличие незначительных замечаний)-3 балла	Акты, предписания Роспотребнадзора, журнал контроля	Один раз в отчетный период
1.2. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников	1.2.1. Организаци я питания в группе в соответствие санитарно-гигиеническими нормами	Результаты проверок	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 5 баллов	Акты, предписания Роспотребнадзора, журнал контроля	Один раз в отчетный период
	1.2.2. Выполнени е светового режима и режима проветривания.	Результаты проверок	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 3 балла		
1.3. Организация образовательно го процесса	1.3.1. Помощь воспитателю в организации режимных процессов (сон, прогулка, питание, занятия)	Факт помощи	Факт помощи-4 балла	Информация воспитателя	Один раз в отчетный период
	1.3.2. Помощь воспитателю в организации праздников и других мероприятий группы	Факт помощи	Факт помощи – 4 балла	Информация воспитателя	Один раз в отчетный период
	1.3.3. Помощь воспитателю в развитии предметноразвивающей среды группы	Факт помощи	Факт помощи – 4 балла	Информация воспитателя	Один раз в отчетный период
2.1. Соблюдение законодательст ва в сфере образования	2.1.1. Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений родительской общественности граждан по фактам нарушений прав детей	Факт отсутствия обоснованных жалоб	Отсутствие обоснованных обращений – 4 балла	Письменные и устные обращения граждан, приказы по ДОУ	Один раз в отчетный период
2.2. Исполнительска я дисциплина	2.2.1. Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение	Факт выполнения	Факт выполнения работ по приказу -15 баллов Выполнение разовых и срочных работ – 5 баллов Макс. 15 баллов	Приказ по учреждению, информационная справка старшей медсестры	Один раз в отчетный период
	2.2.2. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка.	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения.	Оптимальный уровень – 5баллов	Акты, справки, результаты проверок.	Один раз в отчетный период

#### ПОКАЗАТЕЛИ

### стимулирования учебно-вспомогательного персонала (старшая медицинская сестра) – 50 баллов

Критерии	Показатели	Измерители	Расчет	Источник	Период
		(индикаторы)	Показателя	данных	

1.1. Обеспечение санитарно- гигиенических условий в ДОУ	1.1.1. Соответствие помещений ДОУ санитарно-гигиеническим нормам	Результаты проверок	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) – 5 баллов	Акты, предписания Роспотребнадзора	Один раз в год
	1.1.2. Организация питания в ДОУ в соответствии санитарногигиеническим нормам	Результаты проверок	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) — 5 баллов	Акты, предписания Роспотребнадзора	Один раз в год
1.2. Ресурсное обеспечение	1.2.1. Информационно- просветительская деятельность	Факт информирова нности, доступность, содержательн ость, частота обновления наглядной информации, информирова нность на сайте ДОУ	Факт деятельности – 5 баллов	Итоги анализа смотра, справка отв. за сайт ДОУ	Один раз в отчетный период
	1.2.2. Проведение консультаций, участие в проведении родительских собраний, педагогических советах	Факт проведения	Факт проведения по плану – 3 балла	Материалы консультаций, выступлений, справка ст.воспитателя	Один раз в отчетный период
1.3. Сохранение физического и психического здоровья воспитаннико в	1.3.1.Снижение количества заболеваний детей (показатели на одного ребенка)	Динамика снижения (показатели на одного ребенка по учреждению в сравнении с предыдущим периодом)	Снижение: 2%-4% - 4 балла более 4% - 5 баллов; стабильно (без динамики роста количества заболеваний по учреждению) – 2 балла	Мониторинг здоровья, годовой отчет, справка мед. сестры	Один раз в отчетный период
	1.3.2. Выполнение натуральных норм питания по основным продуктам	Процент выполнения	97%-100% - 7 баллов; 96.9%-94% -4 балла; 94,9% - 90%-2 балла	Данные МБУ «ЦБ УО», бухгалтерских служб учреждений	Один раз в отчетный период
2.1. Соблюдение законодательс тва в сфере образования	2.1.1. Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие обоснованных , подтвержденн ых обращений граждан в органы власти, СМИ по фактам нарушений прав детей	Факт отсутствия обоснованных жалоб – 5 баллов	Письменные и устные обращения граждан, приказы управления образования	Один раз в отчетный период
2.2. Исполнительс кая дисциплина	2.2.1. Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение	Факт выполнения	Факт выполнения работ по приказу -10баллов Выполнение разовых и срочных работ – 5 баллов Макс. 10баллов	Приказ по учреждению, информационная справка заведующей	Один раз в отчетный период
	2.2.2. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка.	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения.	Оптимальный уровень – 5баллов	2.2.2. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка.	Соблюден ие сроков исполнени я, уровень исполнени я.