

Согласовано:
Председатель ПК МБДОУ № 120
Болдырева О.В.
«26» августа 2024 г.



Утверждаю:

Заведующая МБДОУ № 120 «Детский сад
общеразвивающего вида»
О.М. Любаш
приказ от «26» августа 2024 г.
№ 49-а

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
№120 «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по познавательно - речевому направлению развития
воспитанников»

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 отдельно по каждой из должностей.

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

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

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

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

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

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:

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

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ, %.

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

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок их установления регламентируется приложением 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;

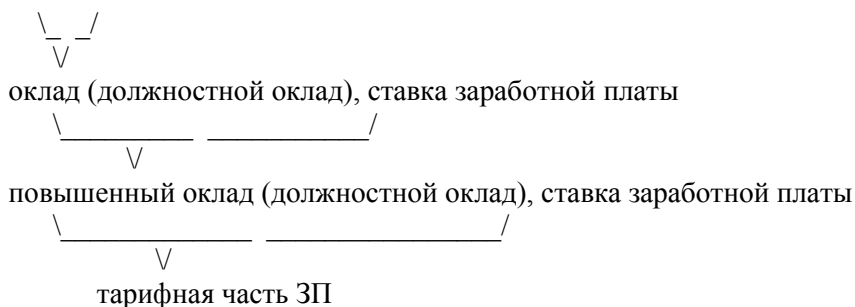
выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

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:

$\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{K2} + \text{K3})) + ((\text{Ор}) \times (\text{K4})) + \text{КВ} + \text{СВ}$, где:



ЗП - заработная плата работника;

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

$O_p = (O \times K_1)$, где:

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

K1 - 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;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB - компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB - стимулирующие выплаты работнику, руб.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (O_p) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K_1) 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 № 6 к настоящему Положению);

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

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

(приложение № 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 (Op) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (K2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3)) и суммируется с его окладом (Op).

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; K2; K3) 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.

$$\text{ФОТ тп} = ((Op) + (Op) \times (K2 + K3)) \times \text{Нагр.факт.} / \text{Н час.} + ((Op) \times (K4))$$

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, учебно-вспомогательного 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:

$$\text{ФОТ почас.} = \text{ДО} / \text{Нчас.мес.} \cdot \text{Нфакт. мес.} \cdot \text{i}$$

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.

5.4. Суммированный учет рабочего времени введен в Учреждении по должности «сторож». Учетным периодом считается один календарный год. Оплата рабочего времени при суммированном учете производится исходя из часовых тарифных ставок, исчисляется за фактически отработанные часы, согласно графику.

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 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Продолжительность рабочего времени медицинских работников регламентируется [статьей 350](#) Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 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 [пункте 6.3.1](#)).

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 [подпункте 6.3.8.1](#) 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 [пунктами 6.3.3 - 6.3.7](#) настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные [пунктом 6.3.8](#) 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 [абзацу 2 пункта 6.8](#) 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 [пунктах 6.1 - 6.4](#), 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, работающих 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:

$ДО\ рук \leq 3Пср.осн.перс. \times Кот$

где:

ДО рук - размер должностного оклада руководителя;

3Пср.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

[Перечень](#) 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 [показатели](#) 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 оклада), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели».

10.6.4. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 государственного-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 государственного-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. Премииальные 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 государственного-общественного управления. Премииальные 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 государственного-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 наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

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

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. Премии 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, учитель-логопед, 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 государственного-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.**

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат
1. Реализация отдельных видов деятельности учреждения		
1.	- выполнение дополнительного объема работ, связанных со своевременным пополнением развивающей среды дополнительным нестандартным оборудованием, сверх требований реализуемой образовательной программы	2 000 рублей
2.	- за выполнение дополнительной работы выполнение мероприятий и оформление документации по пожарной безопасности, ГО и ЧС	3 000 рублей
3.	- за выполнение дополнительной работы ведение табеля учета рабочего времени	2 000 рублей
4.	- за выполнение обязанностей дежурного администратора (контроль за исправной работой систем жизнеобеспечения)	2 000 рублей
5.	- за мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа учреждения, выполнение дизайнерской работы, оформление интерьера учреждения, территории ДОУ	3 000 рублей
6.	- за выполнение дополнительной работы связанной с ведением табеля учета посещаемости детей и заполнением модуля посещаемости АИС ДОУ	2 000 рублей
7.	- за достоверность, полноту и своевременность заполнения сведений в автоматизированной информационной системе «Образование Кемеровской области»	2 000 рублей
8.	- за выполнение дополнительной работы заполнение персональных данных и сдача отчетности в Пенсионный Фонд (СЗВ-стаж, Перечень льготных профессий, СЗВ-М Сведения о застрахованных лицах)	4 000 рублей
9.	- за достоверность, полноту и своевременность заполнения сведений на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок на сайте http://www.zakupki.gov.ru	5 000 рублей
10.	- за достоверность, полноту и своевременность заполнения сведений на официальном сайте Единой информационной системы Doxcell на сайте http:// obr.doxcell.ru/	2 000 рублей
11.	- выполнение дополнительного объема работ, связанных с ведением и пополнением сайта ДОУ, социальных сетей (Телеграм, ВК, и т.д)	до 5 000 рублей
12.	- выполнение дополнительного объема работ, связанных с организацией работы по БДД в ДОУ	2 000 рублей
13.	- за выполнение дополнительной работы выполнение обязанностей по исправному состоянию за системой видеонаблюдения	3 000 рублей
14.	- за выполнение дополнительной работы своевременную разработку и заполнение нормативно-технической документации (энергопаспорта, паспорта безопасности ДОО и др.)	3 000 рублей
15.	- за выполнение дополнительной работы курьера	2 000 рублей
16.	- за выполнение дополнительной работы содержание в исправном состоянии современного медицинского технологического оборудования (кислородный концентратор, облучатель-рециркулятор и др.)	4 000 рублей
17.	- за выполнение дополнительной работы мониторинг заработной платы педагогического персонала	1 000 рублей
18.	- за выполнение дополнительной работы по ведению и заполнению больничных листов	2 000 рублей
19.	- за выполнение дополнительной работы составление меню-требования, в соответствии с циклическим десятидневным меню, разработанным в соответствии с требованиями СанПин	4 000 рублей
20.	- за выполнение дополнительной работы участие в детских праздниках в	1 000 рублей

	качестве аниматоров	
21.	- за выполнение дополнительной работы руководство методическими объединениями	2 000 рублей
22.	- за выполнение дополнительной работы печатных работ (учебных программ, методических разработок к учебным курсам, сценариев к праздникам, тематическим вечерам и пр.)	До 2 000 рублей
23.	- за выполнение дополнительной работы наполнение официального сайта учреждения информационным материалом	2 000 рублей
24.	- за выполнение дополнительной работы организация сетевого взаимодействия учреждения с социальными партнерами	5 000 рублей
25.	- за выполнение дополнительной работы функциональных обязанностей по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения.	3 000 рублей
26.	- за выполнение дополнительной работы обеспечение санитарного состояния помещений, оборудования, не закрепленного должностной инструкцией	до 4 000 рублей
27.	- за выполнение дополнительной работы разгрузка и перемещение продуктов питания	2 000 рублей
28.	- за выполнение дополнительной работы содержание в исправном состоянии современного технологического оборудования (стиральные машины и др.)	до 3 000 рублей
29.	- за выполнение оформительских работ: выставка детских рисунков, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам	1 000 рублей
30.	- за выполнение дополнительной работы подготовку, организацию, проведение мероприятий районного, муниципального уровней для детей дошкольного возраста (спортивные соревнования, конкурсы, фестиваля, концерты, выставки)	2 000 рублей
31.	- за выполнение дополнительной работы реализацию программ наставничества, осуществление работы с молодыми специалистами	3 000 рублей
32.	- за выполнение дополнительной работы участие в организации и эффективном проведении мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей.	До 2 000 рублей
33.	- за выполнение дополнительной работы организацию взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями	1500 рублей
34.	- качественная и оперативная работа с родителями (законными представителями) воспитанников детского сада по вопросам оплаты	1500 рублей
35.	- за выполнение дополнительной работы ответственного за ПБ, антитеррористической безопасности	2 000 рублей
36.	- за выполнение дополнительной работы при замене временно отсутствующих работников учреждения	2 000 рублей
37.	- за выполнение дополнительной работы по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности	2 000 рублей
38.	- за выполнение дополнительной работы активное участие в творческих группах по внедрению новых педагогических технологий, инновационных проектах в процессе реализации ФГОС	До 2 000 рублей
39.	- за выполнение дополнительной работы выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	2 000 рублей
40.	- за выполнение дополнительной работы обязанностей контрактного управляющего	4 000 рублей
41.	за выполнение дополнительной работы активное участие в общественных <i>внеплановых</i> мероприятиях учреждения	До 2 000 рублей
2. За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		
42.	- за выполнение дополнительной работы участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году:	3 000 рублей

	косметический ремонт групповых помещений, кабинетов, холлов, детских игровых площадок, покраска на улице ограды, металлических конструкций.	
43.	- за выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ в режиме ненормированного рабочего дня	2 000 рублей
44.	- за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат: - очистка крыши от снега - вывоз листвы, снега - опиловка деревьев - покос травы - механизированная уборка снега - и т.д.	До 10 000 рублей
45.	- за выполнение дополнительной сезонной работы, требующей дополнительных затрат времени, обустройство, озеленение территории детского сада, организация ландшафтного дизайна, за разведение цветочной рассады	2 000 рублей

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 государственного 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:

№	Виды работ	Размер надбавки, руб.
1	к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет и 100 лет)	1000 рублей
2	к юбилейным датам работника (50 и 55 лет, 60 и 65 лет)	3000 рублей
3	к праздничным дням и профессиональному празднику работников дошкольного учреждения	до 8000 рублей

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

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги) - 2 000 руб.

- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) до 2 000 руб.

в связи с пожаром, наводнением 2 000 руб.

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

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

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

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 стимулирования 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 учреждениями образования, расположенных в зданиях по нескольким адресам	900
- 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**

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 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	0,1

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

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		5099		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики)		1,3033	6646
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,5636	7973
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		7354		
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 исполнения на музыкальном инструменте)		1,4015	10307
2	музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,5157	11146
3	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		1,7811	13098
4	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		1,9327	14213
2 квалификационный уровень		7354		

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»);		1,5157	11146
2	Педагог дополнительного образования (высшее профессиональное образование);		1,6678	12265
3	Педагог дополнительного образования; (I квалификационная категория)		1,9327	14213
4	Педагог дополнительного образования; (высшая квалификационная категория)		2,0847	15331
3 квалификационный уровень		7354		
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»)		1,5157	11146
2	Воспитатель (высшее профессиональное образование педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,6678	12395
2	Воспитатель, педагог-психолог (I квалификационная категория)		1,9327	14213
6	Воспитатель; педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,0847	15331
4 квалификационный уровень		7354		
1	старший воспитатель (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет, учитель-логопед (высшее профессиональное образование в области дефектологии)		1,6678	12395
2	старший воспитатель, учитель-логопед, (I квалификационная категория)		1,9327	14213
3	старший воспитатель, учитель-логопед, (высшая квалификационная категория)		2,0847	15331

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		4943		
1	Делопроизводитель		1,3443	6645
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»				
2 квалификационный уровень		4995		
1	Заведующий хозяйством;		1,5368	7974

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к положению об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ №120

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
5 квалификационный уровень		5675		
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)		1,6858	9567
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)		1,8268	10367
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)		2,0144	11432
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)		2,1545	12227

Примечание: При установлении должностного оклада медицинским работникам учреждений, подведомственных управлению образования, принимается квалификационная категория согласно приказу

органа (учреждения) здравоохранения, при котором создана аттестационная комиссия по присвоению квалификационных категорий медицинским работникам.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к положению об оплате труда и
стимулировании работников МБДОУ №120

Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		4500		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1811	5315
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2401	5580
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2991	5846
2 квалификационный уровень		4943		
1	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший», «старший по смене»		1,2371	6115
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		5186		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1787	6113
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2812	6644
2 квалификационный уровень		6095		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1773	7176
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3079	7972
3 квалификационный уровень		7525		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1655	8770

Оклады руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации
города Кемерово

Наименование должности руководителя	Размер базового оклада, рублей	Оклад с учетом коэффициента по группе оплаты труда, рублей		
		3	4	5
1	2	3	4	5
Руководители дошкольных образовательных учреждений		1 группа	2 группа	3 группа
2 - 4 группы	26 656,00	47 980,00	45 315,00	42 649,00
5 - 7 групп	227 840,00	50 113,00	47 329,00	44 545,00
8 - 11 групп	229 025,00	52 245,00	49 343,00	46 440,00
12 - 14 групп	331 395,00	56 510,00	53 371,00	50 231,00
15 - 20 групп	332 579,00	58 643,00	55 385,00	52 127,00
21 - 27 групп	333 764,00	60 775,00	57 399,00	54 022,00
28 - 36 групп	334 949,00	62 908,00	59 413,00	55 918,00
37 и более групп	338 740,00	69 731,00	65 857,00	61 984,00

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		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имею- щие 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**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
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);	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

<p>8. Наличие собственного оборудованного:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
<p>9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стадионов, - спортивной площадки, - игровых полей, - теннисного корта, - хоккейной коробки, - игровых участков, - бассейна, - тренажерного зала, - хореографического зала, - кабинета или площадки по ПДД 	за каждую единицу	15
<p>10. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения</p>	за каждую единицу	10
<p>11. Наличие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ, 	за каждую единицу	50
- огорода, цветников	за каждую единицу	20
<p>12. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изостудия, - театральная студия, - зимний сад, - "живой уголок", - музыкальный зал, - спортивный зал и др. 	за каждую единицу	15
<p>13. Наличие в образовательных учреждениях консультативных центров для детей, охваченных семейным образованием, центров развития семейных форм устройства, постинтернатного сопровождения, центров дистанционного обучения (ВКС)</p>	за каждый центр	15
<p>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)</p>	за каждого ребенка	5

1.3. Централизованная 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) централизованная 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	свыше 350	до 350	до 250	до 150

учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья				
---	--	--	--	--

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)**

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информирования
Раздел 1. Обеспечение качества и доступности образования							
		1.1. Создание в ДОУ развивающей предметно-пространственной среды	Соответствие РППС целям реализуемой программы, требованиям ФГОС ДО, нормам безопасной среды	Соответствует Частично соответствует	7 5	Раз в полугодие	Результаты тематического контроля, смотр-конкурса
		1.2. Публикации	Наличие материалов печатных изданиях (журнал, сборник статей)	Региональное, муниципальное печатное издание	8	Раз в полугодие	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 приняты пед. советом ДОУ	Региональный Муниципальный 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 полугодие	Приказы, справки руководителей доп. услуг.
2.	Сопровождение участников образовательного процесса. Взаимодействие с институтами социума	2.1. Достижения воспитанников	Участие в конкурсах, выставках, фестивалях, спартакиадах	Региональный Муниципальный Районный Уровень ДОО	7 5 3 2	Раз в полгода	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
		2.2. Достижения педагогов	Участие в конкурсах, фестивалях, выставках МО, РМО. Наличие программ, методических разработок, обобщенных педагогических опытов	Региональный Муниципальный Районный Уровень ДОО	7 6 4 3	Раз в полгода	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 объединений педагогов	7	Раз в год	Приказы и создание ТО педагогов
		2.4. Информационное обеспечение.	Ведение базы АИС	Своевременность и достоверность информации	5	Раз в полугодие	Справка муниципального оператора
			Информационное обеспечение официального сайта ДОУ (не реже 1 раза в месяц)	Своевременность и содержательность 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 4	Раз в год	
Раздел 2. Сопровождение повышения профессиональной компетенции педагогов							
3	Повышение профессиональной компетенции педагогов	3.1. Сопровождение процедуры аттестации и сертификации педагогических кадров	Количество аттестованных (сертифицированных) педагогов	Не менее 85% аттестованных педагогов 70-85%	6 4	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 мероприятиях Участие не реже 1 раза в год	8 4	Раз в год	Приказы, протоколы, наличие метод. Материалов. Аналитическая справка по сопровождению
	Исполнительская 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 полугодие	Итоги контроля. Справка по итогам смотра документации
		3.5. Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение.	Выполнение работ по приказу руководителя	Факт выполнения дополнительных работ возложенных приказом руководителя	10	Раз в полугодие	

ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ
(максимальное количество баллов – 100)

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информирования	Раб
Раздел 1. Качество и доступность образования								
1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (п.2.4. ФГОС)	1.1. Соответствие РППС требованиям реализуемой образовательной программы: соответствие среды возрастным особенностям; обеспечение возможности общения и совместной деятельности, двигательной активности и уединения; создание содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной среды. (п. 3.3. ФГОС)	Соответствие требованиям реализуемой программы. Наличие, содержательность, сменяемость информационных полочек. Предметная насыщенность.	Полное соответствие Наличие отдельных замечаний Частичное соответствие	4 2 0	Раз в полугодие	Результаты контроля, смотр-конкурса. Фото-отчет	
			Соответствие требованиям безопасности	Полное соответствие Наличие отдельных замечаний Частичное соответствие	2 1 0			
		1.2. Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности. (п.3.1. п.п.6 ФГОС)	Разнообразие форм включения родителей в образовательную деятельность.	Использование разнообразных форм Частичное использование (не менее 3-4 форм)	2 1	Раз в полугодие	Результаты контроля, планирование, отчет на сайте ДОУ, фотоотчет, конспекты	
			Участие родителей в обогащении РППС группы	Изготовленные пособия, поделок	2			
		1.3. Организация помощи в организации платных образовательных услуг	Факт организации помощи	Справка руководителя	6	Раз в полугодие	Приказ руководителя	
		1.4. Создание условий предоставления дополнительных образовательных услуг, превышающих требования ДО.	Количество воспитанников, охваченных дополнительными образовательными услугами	70% и выше от группы 50 – 69% от группы	4 2	Раз в полугодие	Справка бухгалтерии. «Маршрутный лист». Справка руководителя студии	
		1.5. Информационное обеспечение воспитательно-образовательного процесса	Своевременность и систематичность предоставления информационных материалов для сайта, телеграмм, VK ДОУ	Не реже 1-го раза в неделю (телеграмм, VK) 2 раза в месяц (сайт ДОУ) Отсутствие	3 - 2			

		1.6. Достижения воспитателя Участие в конкурсах музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, акциях, спартакиадах	Факт участия (очное)	Региональный, уровень Муниципальный уровень Уровень ДОУ	8 побед. 6-участ. 7-побед. 4-участ. 3-побед. 1-участ.	Раз в полугодие	Копии Дипломов, Грамот	
			Факт участия	Экологическая акция	2-участие	Раз в полугодие	Копии Дипломов, Грамот	
			Факт участия в Интернет конкурсах, фестивалях, выставках.	Победитель Участник	2 1	Раз в полугодие	Копии Дипломов, Грамот	
		1.7. Отсутствие обоснованных обращений физических и юридических лиц в различные органы власти, СМИ по фактам нарушений деятельности ДОУ	Отсутствие жалоб и замечаний	Отсутствие жалоб и замечаний Наличие	3 0	Раз в полугодие	Письменные, устные обращения, журнал фиксирования обращений. Справка руководителя	

Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя

2	Повышение профессиональной компетенции воспитателя	2.1. Прохождение процедуры добровольной сертификации НМЦ, КРИПКиПРО	Наличие сертификата	Региональный уровень	3	На период действия сертификата	Сертификат	
		2.2. Участие в экспериментальных инновационных проектах, стажировочных, опорно-методических площадках, творческих группах, разработке ООП и АОП, программы развития ДОУ, конференциях, обучающих и проблемных семинарах.	Очное (спикер) участие не реже 1 раза в год В качестве слушателя не реже 1 раза в полугодие	Региональный Муниципальный Уровень ДОУ Участие в качестве слушателя	6 5 3 2	Раз в год, полугодие	Приказы, протоколы. Презентованные на пед. совете, или рецензированные методические, программные материалы	
		2.3. Публикации	Наличие материалов в интернет-изданиях и печатных изданиях (журнал, сборник статей)	Региональное, муниципальное печатное издание Интернет-издание.	5 3	Раз в полугодие	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 Уровень ДОУ	5 4 2	Раз в год	Приказы, Протоколы. Рецензии. Материалы программ, сборников, методических разработок, пособий	
		2.5. Проведение открытых мероприятий: мастер-классы,	Наличие материалов	Региональный Муниципальный	6 5	Раз в полугодие	Приказы, сертификаты, протоколы, конспекты	

		занятия		Уровень ДОУ	2			
		2.7. Интернет-конкурсы, проводимые Министерством образования и науки (НМЦ)	Наличие дипломов, материалов	Победитель	2	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	
		2.8. Конкурсы профессионального мастерства (очные)	Наличие диплома, грамот, материалов	Региональный	8-побед-ль 6-участник	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	
				Муниципальный	6-побед-ль 4-участник			
				Районный	3-побед-ль 1-участник			
		2.9. Конкурсы, проводимые Министерством образования и науки НМЦ, КРИПКИПРО (Воспитатель года, Мой лучший урок и др.)	Наличие диплома, грамот, материалов	Всероссийский	13-побед-ль 11-участник	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	
				Региональный	11-побед-ль 8-участник			
				Муниципальный	9-побед-ль 7-участник			
		2.9. Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией	Наличие диплома победителя, призера, грамот	Победитель	2	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот	
				Призер	1			
Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей								
3.	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	3.1. Доля застрахованных обучающихся от НС от общего количества обучающихся	Факт наличия страхования	Более 30% До 30% Отсутствие	3 1 0	Раз в полугодие	Сертификат	
		3.2. Посещаемость детей	Динамика роста (от городского показателя 75%) (ясельных групп)	80% и выше; (70%) 75%-79,9%; (65-69,9%) Ниже 73%; (ниже 63%)	5 3 0	Раз в полугодие	Справка медицинского работника, бухгалтерии	
		3.3. Отсутствие случаев травм и происшествий воспитанников		Отсутствие травм	3	Раз в полугодие	Журнал регистрации несчастных случаев	
4. Трудовая дисциплина								
		4.1. Отсутствие задолженности по родительской оплате		Отсутствие задолженности	3	Раз в полугодие	Справка бухгалтерии.	
Максимальное количество баллов: 100								

ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ ГР.РАННЕГО ВОЗРАСТА
(Максимальное количество баллов – 100 б)

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информирования	Р:
-------	-----------------------	------------	-----------------	-------------------------------	--------------	--------------------	-------------------------	----

Раздел 1. Качество и доступность образования

1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (п.2.4. ФГОС)	1.1. Соответствие РППС требованиям реализуемой образовательной программы: соответствие среды возрастным особенностям; обеспечение возможности общения и совместной деятельности, двигательной активности и уединения; создание содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной среды. (п. 3.3. ФГОС)	Соответствие требованиям реализуемой программы. Наличие, содержательность, сменяемость информационных полочек. Предметная насыщенность.	Полное соответствие Наличие отдельных замечаний Частичное соответствие	4 2 0	Раз в полугодие	Результаты контроля, просмотра конкурсов. Фото-отчет
			Соответствие требованиям безопасности	Полное соответствие Наличие отдельных замечаний Частичное соответствие	2 1 0		
		1.2. Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности. (п.3.1. п.п.б ФГОС)	Разнообразие форм включения родителей в образовательную деятельность.	Использование разнообразных форм Частичное использование (не менее 3-4 форм)	2 1	Раз в полугодие	Результаты контроля, планирование, отчет на сайте ДОУ, фотоотчет, конспекты
			Участие родителей в обогащении РППС группы	Изготовление пособий, поделок	2		
		1.3. Организация помощи в организации платных образовательных услуг	Факт организации помощи	Справка руководителя	6	Раз в полугодие	Приказ руководителя
		1.4. Создание условий предоставления дополнительных образовательных услуг превышающих требования ДОУ.	Количество воспитанников, охваченных дополнительными образовательными услугами	70% и выше от группы 50 – 69% от группы	4 2	Раз в полугодие	Справка бухгалтерии. «Маршрутный лист». Справка руководителя студии
		1.5. Информационное обеспечение воспитанников образовательного процесса	Своевременность и систематичность предоставления информационных материалов для сайта, телеграмм, VK ДОУ	Не реже 1-го раза в неделю (телеграмм, VK) 2 раза в месяц (сайт ДОУ) Отсутствие	3 - 2		
		1.6. Достижения воспитанников. Участие в конкурсах музыкально-театрализованных представлениях,	Факт участия (очное)	Региональный, уровень Муниципальный	8побед. 6-участ. 7-побед. 4-участ.	Раз в полугодие	Копии Дипломов, Грамот

		фестивалях, акциях, спартакиадах		новый уровень Уровень ДОУ	3-побед. 1-участ.		
			Факт участия	Экологическая акция	2-участие	Раз в полугодие	Копии Дипломов, Грамот
			Факт участия в Интернет конкурсах, фестивалях, выставках.	Победитель Участник	2 1	Раз в полугодие	Копии Дипломов, Грамот
		1.7. Отсутствие обоснованных обращений физических и юридических лиц в различные органы власти, СМИ по фактам нарушений деятельности ДОУ	Отсутствие жалоб и замечаний	Отсутствие жалоб и замечаний Наличие	3 0	Раз в полугодие	Письменные, устные обращения, журнал фиксирования обращений. Справка руководителя

Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя

2	Повышение профессиональной компетенции и воспитателя	2.1. Прохождение процедуры добровольной сертификации НМЦ, КРИПКиПРО	Наличие сертификата	Региональный уровень	3	На период действия сертификата	Сертификат
		2.2. Участие в экспериментальных инновационных проектах, стажировочных, опорно-методических площадках, творческих группах, разработке ООП и АОП, программы развития ДОУ, конференциях, обучающих и проблемных семинарах.	Очное (спикер) участие не реже 1 раза в год В качестве слушателя не реже 1 раза в полугодие	Региональный Муниципальный Уровень ДОУ Участие в качестве слушателя	6 5 3 2	Раз в год, полугодие	Приказы, протоколы. Презентованные на пед. совете, или рецензированные методические, программные материалы
		2.3. Публикации	Наличие материалов в интернет-изданиях и печатных изданиях (журнал, сборник статей)	Региональное, муниципальное печатное издание Интернет-издание.	5 3	Раз в полугодие	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 принятыми пед. советом ДОУ	Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень ДОУ	5 4 2	Раз в год	Приказы, Протоколы. Рецензии. Материалы программ, сборников, методических разработок, пособий
		2.5. Проведение открытых мероприятий: мастер-классы, занятия	Наличие материалов	Региональный Муниципальный Уровень ДОУ	6 5 2	Раз в полугодие	Приказы, сертификаты, протоколы, конспекты

		2.7. Интернет-конкурсы, проводимые Министерством образования и науки (НМЦ)	Наличие дипломов, материалов	Победитель Участник	2 1	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
		2.8. Конкурсы профессионального мастерства (очные)	Наличие диплома, грамот, материалов	Региональный Муниципальный Районный	8-побед-ль 6-участник 6-побед-ль 4-участник 3-побед-ль 1-участник	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
		2.9. Конкурсы, проводимые Министерством образования и науки НМЦ, КРИПКИПРО (Воспитатель года, Мой лучший урок и др.)	Наличие диплома, грамот, материалов	Всероссийский Региональный Муниципальный	13-побед-ль 11-участник 11-побед-ль 8-участник 9-побед-ль 7-участник	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
		2.9. Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией	Наличие диплома победителя, призера, грамот	Победитель Призер	2 1	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот

Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей

3.	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	3.1. Доля застрахованных обучающихся от НС от общего количества обучающихся	Факт наличия страхования	Более 30% До 30% Отсутствие	3 1 0	Раз в полугодие	Сертификат
		3.2. Посещаемость детей	Динамика роста (от городского показателя 75%) (ясельных групп)	80% и выше; (70%) 75%-79,9%; (65-69,9%) Ниже 73%; (ниже 63%)	5 3 0	Раз в полугодие	Справка медицинского работника, бухгалтерии
		3.3. Отсутствие случаев травм и происшествий воспитанников		Отсутствие травм	3	Раз в полугодие	Журнал регистрации несчастных случаев

4. Трудовая дисциплина

		4.1. Отсутствие задолженности по родительской оплате		Отсутствие задолженности	3	Раз в полугодие	Справка бухгалтерии.
--	--	--	--	--------------------------	---	-----------------	----------------------

Максимальное количество баллов: 100

**ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА
(Максимальное количество баллов – 60 б)**

				Уровень ДОУ				
		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 полгода	Приказы, сертификаты, протоколы, конспекты	
		2.6. Интернет-конкурсы, проводимые Министерством образования и науки (НМЦ)	Наличие дипломов, материалов	Победитель Участник	2 1	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	
		2.7. Конкурсы профессионального мастерства (очные)	Наличие диплома, грамот, материалов	Региональный Муниципальный Районный	8-побед-ль 6-участник 6-побед-ль 4-участник 3-побед-ль 1-участник	Раз в полугодие	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	
3.	Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей							
	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	3.3. Отсутствие травм воспитанников	Отсутствие травм	Отсутствие травм	3	Раз в полугодие	Журнал фиксирования травм. Справка руководителя	
		3.4. Отсутствие обоснованных обращений в различные органы власти, СМИ по фактам нарушений деятельности ДОУ	Отсутствие жалоб и замечаний	Отсутствие жалоб и замечаний	3	Раз в полугодие		
		3.5. Качество и своевременность заполнения документации	Наличие всей необходимой документации по перечню контроля и своевременное предоставление	Отсутствие замечаний	3	Раз в полугодие	Итоги контроля. Справка по итогам осмотра документации	
	Максимальное	количество баллов - 60					Итого:	

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

Критерии	Показатели	Измеритель (индикаторы)	Расчет Показателя	Источник данных	Период
1.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ	1.1.1. Соответствие помещений санитарно-гигиеническим нормам	Результаты проверок	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) – 3 балла	Акты, предписания Роспотребнадзора	Один раз в год
	1.1.2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий хранения продуктов	Факт соблюдения	Соблюдение условий хранения – 3 балла	Санитарный журнал, акты, заключения	Один раз в отчетный 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 травматизма по вине ДОУ среди детей и сотрудников	Факт отсутствия травматизма – 3 балла	Акты о несчастных случаях	Один раз в отчетный 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 отчетный период
2.1. Экономия бюджетных средств, направляемая на содержание здания	2.2.1. Экономия электроэнергии	Сокращение объема потребления электроэнергии без ущерба для образовательного 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	Сокращение объема потребления воды без ущерба для образовательного процесса	Наличие экономии по сравнению с фактическим значением предыдущего периода – 3 балла	Справка МБУ «ЦБ УО»	Один раз в год
2.3. Исполнительская дисциплина	2.3.1. Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественное выполнение, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	Факт выполнения работ	Факт выполнения работ по приказу -10 баллов Выполнение разовых и срочных работ – 5 баллов Макс. 15 баллов	Приказ по учреждению, информационная справка заведующей	Один раз в отчетный период
Максимальное количество баллов 40					

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

Критерии	Показатели	Измеритель и (индикаторы)	Расчет Показателя	Источник данных	Период
1.1. Обеспечение качественного питания воспитанников, соблюдение натуральных норм питания	1.1.1. Обеспечение надлежащих условий отбора и хранения суточных проб	Факт соблюдения	Соблюдение условий хранения – 5 баллов	Санитарный журнал, акты, заключения	Один раз в отчетный период
	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 отчетный период
2.1. Соблюдение законодательства в сфере образования	2.1.1. Отсутствие жалоб родителей на качество питания.	Факт отсутствия	Факт отсутствия -5 баллов	Журнал обращений родителей.	Один раз в отчетный период
2.2. Исполнительская 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 старшей медсестры	Один раз в отчетный период
	2.2.2. Исполнение административных решений Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт соблюдения	Факт соблюдения - 5 баллов	Итоги контроля	Один раз в отчетный период

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

Критерии	Показатели	Измеритель и (индикаторы)	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 сохранности	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 выполнения	Отсутствие замечаний– 5 баллов	Акты осмотра, проверок	Один раз в отчетный период
2.1. Исполнительская 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 АХР	Один раз в отчетный период

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

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет Показателя	Источник данных	Период
1.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ	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
	1.1.2. Соответствие мягкого инвентаря требованиям учетной политики	Факт соответствия	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) – 5 баллов	Акты проведения инвентаризации, проверок	Один раз в отчетный период
1.2. Обеспечение безопасных условий	1.2.1. Сохранность мягкого инвентаря	Факт сохранности	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) – 5 баллов	Акты проведения инвентаризации, проверок	Один раз в отчетный период
2.1. Соблюдение законодательства 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 – 5 баллов	Письменные и устные обращения граждан, приказы по ДОУ	Один раз в отчетный период
2.2. Исполнительская 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 АХР	Один раз в отчетный период

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

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя	Источник данных	Период
1.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ	1.1.1. Соответствие помещений пищеблока, склада, инвентаря и посуды санитарно-гигиеническим нормам	Результаты проверок	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) – 10 баллов	Акты, предписания, журнал контроля	Один раз в отчетный период
1.2. Обеспечение 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. Исполнительская 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 (индикаторы)	Расчет показателя	Источник данных	Период
1.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДООУ	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
	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. Обеспечение 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. Исполнительская 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 АХР	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 (индикаторы)	Расчет показателя	Источник данных	Период
1.1. Обеспечение 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. Исполнительская 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 завхоза	Один раз в отчетный период

ПОКАЗАТЕЛИ

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

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	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 сохранности	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) – 5 баллов	Акты осмотра, проверок	Один раз в отчетный период
2.1. Соблюдение законодательства 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 – 5 баллов	Письменные и устные обращения граждан, приказы по ДОУ	Один раз в отчетный период
2.2. Исполнительская 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 законодательства	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. Исполнительская 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 документооборота с использованием ИКТ	1.1.1. Организация 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 (индикаторы)	Расчет Показателя	Источник данных	Период
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. Организация 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. Выполнение светового режима и режима проветривания.	Результаты проверок	Отсутствие замечаний (или наличие замечаний, исполнение которых не зависит от работника) – 3 балла		
1.3. Организация образовательного 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 предметно-развивающей среды группы	Факт помощи	Факт помощи – 4 балла	Информация воспитателя	Один раз в отчетный период
2.1. Соблюдение законодательства 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. Исполнительская 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 (индикаторы)	Расчет Показателя	Источник данных	Период
1.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДООУ	1.1.1. Соответствие помещений ДООУ 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 ДООУ в соответствии 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
1.2. Ресурсное обеспечение	1.2.1. Информационно-просветительская деятельность	Факт информированности, доступность, содержательность, частота обновления наглядной информации, информированность на сайте ДООУ	Факт деятельности – 5 баллов	Итоги анализа смотра, справка отв. за сайт ДООУ	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 воспитанников 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 законодательства в сфере образования	2.1.1. Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие обоснованных, подтвержденных 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. Исполнительская 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.	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения.