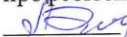


СОГЛАСОВАНО:

Председатель  
профсоюзной организации  
 А.В. Арьшева



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МАДОУ № 23  
С.В. Филимонова

приказ № 3 от 04.09.2019г.

СОГЛАСОВАНО:

Наблюдательный совет МАДОУ № 23

протокол от 02.09.2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 23  
«Детский сад комбинированного вида»**

Общее собрание коллектива

протокол № \_\_\_ от 04.09.2019

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 23 «Детский сад комбинированного вида», разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово».

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников МАДОУ № 23 «Детский сад комбинированного вида» (далее – учреждение).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.9. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;

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

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

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

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

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

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

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

Перечень выплат компенсационного характера приведен в разделе 10 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

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

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

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

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

2.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда

работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, выплату премий, материальной помощи.

Перечень выплат стимулирующего характера представлен в разделе 11 настоящего Положения, согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ\ ц = ФОТ\ оу \times ц$ , 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 № 12 к настоящему Положению.

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

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

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

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

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

- 

- повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы) по занимаемой должности, за специфику учреждения;

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор + (Ор \times К2)) + КВ + СВ$ , где:

ЗП – заработная плата работника;

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

$$Ор = (О \times К1)$$

где:

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

К1 - повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы (по должности учителя-логопеда);

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент (К2) за специфику работы.

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

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

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

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то

первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

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

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

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

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2}))$$

где:

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

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

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы;

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

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

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

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

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

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

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

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения.

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

4.6. Руководитель образовательного учреждения:

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

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

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

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

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

Продолжительность рабочего времени медицинских работников регламентируется статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства

Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

6.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

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

- педагогам-психологам.

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

- учителям-логопедам.

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

- музыкальным руководителям.

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

- инструкторам по физической культуре.

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

6.3.6. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпункте 6.3.6.1 настоящего пункта, принимается норма часов работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

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

- педагогам дополнительного образования;

- учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций.

Примечания:

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

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

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные



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

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

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

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных

в подпункте 6.3.6.1, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

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

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

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

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

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

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

Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 6.5.

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

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

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

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

6.8. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений,

работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагог, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

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

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

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

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

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

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

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

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

Образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, приравниваются к

уровням образования, установленным настоящим Федеральным законом, в следующем порядке:

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

## **Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения**

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

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем 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:

$$\text{ДО рук} \leq \text{ЗП ср. осн. перс.} \times \text{Кот}$$

где:

ДО рук - размер должностного оклада руководителя;

ЗП ср. осн. перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

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

Кот - коэффициент за группу по оплате труда руководителя.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

2-я группа - 1,6

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 8 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. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

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

Стимулирующие выплаты регламентируются приложением № 12 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

рабочего времени работников.

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

## **Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

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

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

	Должность	доплаты за тяжелые и вредные условия труда
1	Повар	12%
2	Уборщик служебных помещений	12%
3	Кухонный работник	12%
4	Машинист по стирке белья	12%
5	Младшие воспитатели	12%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.8. Выплата до МРОТ производится работнику с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат. Она устанавливается работнику пропорционально отработанному времени.

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

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

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



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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

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

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

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

Данное перераспределение экономии рассматривается заведующей учреждения и согласовывается с председателем ПК МАДОУ № 23 «Детский сад комбинированного вида».

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

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

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

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

В состав комиссии по премированию входят представители:

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

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

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

### **Условия и порядок премирования по итогам работы**

11.6. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за календарный год (с 1 января по 31 декабря).

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

11.7. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премияльная

выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

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

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

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения, оцениваемые определенным количеством баллов (Приложение № 9).

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

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

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

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

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Воспитатели – 100 баллов,
- Старший воспитатель – 80 баллов,
- Прочий педагогический персонал (музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, ПДО, педагог-психолог) – 60 баллов,
- АУП (заведующий хозяйством) – 60 баллов;
- Учебно-вспомогательный персонал:
  - Старшая медсестра – 60 баллов,
  - Младшие воспитатели, повар – 50 баллов;
  - Обслуживающий персонал – 30 баллов.

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

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

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

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

11.10. Порядок заполнения оценочных листов.

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

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

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

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

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

Состав мониторинговой группы утверждается приказом по учреждению.

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

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

11.10.4. Члены мониторинговой группы:

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

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

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

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

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

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

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

За руководителем учреждения остается право:

- высказывать особое мнение, которое должно быть отмечено в протоколах комиссии;

- предоставлять в комиссию обоснования для начисления стимулирующих выплат в письменной форме, которая является обязательным приложением к протоколу заседания комиссии.

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

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

11.10.8. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 10).

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

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

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

- АУП и педагогические работники – 4000 рублей,
- Учебно-вспомогательный персонал – 1500 рублей,
- Обслуживающий персонал – 1000 рублей.

### **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

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

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- выплаты за дополнительный объем работ, не учтенных в должностных обязанностях работников;

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

- премии за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;

- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

- стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений;

- стимулирующая выплата медицинским работникам дошкольных образовательных учреждений, молодым специалистам.

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

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

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

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

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

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

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

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

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

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

11.15. Специальная выплата медицинскому работнику дошкольного образовательного учреждения (далее - выплата медицинским работникам), назначается в следующих размерах: 1885 рублей - медицинской сестре.

Выплата медицинскому работнику назначается при соблюдении следующих условий:

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

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

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

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

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

11.16. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) 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.

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.

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

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

**Таблица 1**

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

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование выплат</b>	<b>Размер выплат в рублях</b>
<b>Реализация отдельных видов деятельности учреждения</b>		
1	За ведение документации по пожарной безопасности	500 руб.
2	За ведение документации по ГО и ЧС	500 руб.
3	За организацию поставки бутилированной воды	500 руб.
4	За разработку и пополнение сайта ДОУ	1000 руб.
5	За заполнение информационной базы (АИС и др.)	1000 руб.
6	За оформление документов на компенсацию части родительской платы	500 руб.
7	За организацию работы по сотрудничеству с учреждениями образования, искусства, культуры и спорта.	500 руб.
8	За ведение документации по охране труда и техники безопасности	500 руб.
9	За ведение документации по антитеррористической безопасности	500 руб.
10	За ведение и заполнение больничных листов	500 руб.
11	За программное обеспечение учета питания (программа электронного меню)	1000 руб.

12	За встречу продуктовой машины и получение продуктов	700 руб.
13	За посадку (обрезку) деревьев (кустарников), покос травы, отчистку от снега, сосулек, наледи козырьков, навесов и крыш.	600 руб.
14	За выполнение работ по обслуживанию здания (мелкий ремонт мебели, дверей и игрового оборудования, ремонт замков (механизмов), изготовление небольших пособий для групп, методического кабинета, музыкального зала).	1500 руб.
15	За выполнение обязанностей дежурного (дежурного администратора) по соблюдению охранно-пропускного режима	500 руб.
16	За составление меню требования	1000 руб.
17	За разработку и реализацию здоровьесберегающих мероприятий (кислородный коктейль, воздушное закаливание, пропаганда ЗОЖ и т.д.)	1000 руб.
18	За высокий уровень подготовки детских праздников и развлечений	1000 руб.
19	За участие в детских праздниках, досугах, развлечениях в качестве актеров не в своей группе (за каждую роль): - главная роль - второстепенная роль	500 руб. 250 руб.
20	За выполнение оформительских работ: выставка детских рисунков, тематические выставки к праздничным дням (за каждый вид)	300 руб.
21	За изготовление атрибутов к детским праздникам и общественным мероприятиям, изготовление пособий и развивающих игр, изготовление поделок к конкурсам и выставкам.	500 руб.
22	За творческий подход в организации (оснащении) предметно-развивающей среды	1000 руб.
23	За качественное оснащение предметно-развивающей среды в условиях внедрения ФГОС.	2000 руб.
24	За качественное и своевременное проведение ремонтных работ	1000 руб.
25	За создание малых архитектурных форм на территории ДОУ (за каждую постройку) - за постройку малого размера - за постройку крупного размера	500 руб. 1000 руб.
26	За ведение табеля учета рабочего времени	500 руб.
27	За проведение мониторинга заработной платы в учреждении	250 руб.
28	За чистку овощей	1000 руб.
29	За помощь воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки, сопровождение детей – целевые прогулки и экскурсии)	500 руб.
30	За руководство методическими объединениями:  районного уровня  городского уровня	500 руб.  1000 руб.
<b>Особый режим работы связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения ОУ</b>		
31	За выполнение функциональных обязанностей по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения	1000 руб.

<b>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения</b>		
32	За участие в семинарах, конференциях в качестве докладчика (за каждое выступление): - Районный уровень - Городской уровень - Областной уровень	300 руб. 400 руб. 500 руб.
33	За выполнение авторских печатных работ:  - сценариев к праздникам, тематическим вечерам, конспектов занятий на уровне ДОУ  - статей,  - методических разработок, учебных программ,  - учебных программ с рецензией.	250 руб.  500 руб. 700 руб. 1000 руб.
34	За работу в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ	500 руб.
35	За оформление здания к праздничным датам	500 руб.
36	За благоустройство территории ДОУ (оформление клумб, кустарников; посадка, прополка, полив цветов; покраска игрового оборудования, покраска спортивного оборудования, побелка и покраска бордюров, покраска ограждения; уборка, вывоз мусора с территории; уборка территории от листвы, снега, мусора, наледи, посыпание песком и солью дорожек, крылец; очистка козырьков, навесов от снега, уборка снега с дорожек центрального входа; сбивание сосулек (в выходные дни) - за один вид работы - за два вида работ - больше двух видов работы	250 руб. 500 руб. 1000 руб.
37	За изготовление костюмов к праздникам, конкурсам, соревнованиям	1000 руб.
38	За изготовление кондитерских изделий к детским и общественным мероприятиям	500 руб.
39	За высокие оценки бракеражной комиссии повару по качеству приготовленных блюд	500 руб.
<b>Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат</b>		
40	За своевременность и оперативность подготовки и исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	250 руб.
41	За качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за каждое поручение)	250 руб.
42	За эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций, ЧС во время дежурства	500 руб.
43	За выполнение работ повышенной сложности (постил линолеума, сборка мебели, изготовление сложных конструкций, ремонт и замена сантехнического оборудования и др. – за каждый вид)	1000 руб.
44	За выполнение работ по покосу травы, расчистке крыш, уборке снега (за каждый вид деятельности)	1000 руб.



45	За увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад)	1000 руб.
46	За замещение отсутствующих работников (командировка, отпуск, обучение, временная нетрудоспособность и др.)	1500 руб.
47	За контроль обслуживания и своевременной поверкой медицинских приборов и оборудования	1100 руб.

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

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

11.20. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на основании результатов работы их деятельности и может выплачиваться за учебный год (с сентября по август), за квартал, за месяц. Данная выплата выплачивается из экономии стимулирующей части ФОТ учреждения, но не ниже уровня минимального размера оплаты труда.

#### **Иные поощрительные и разовые выплаты**

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

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

Размер разовых премий:

- к юбилейным датам учреждения - до 1000 руб.
- к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70,75 лет) - до 2000 руб.
- к праздничным дням (День матери, новый год, 8 марта, 23 февраля и др.) и профессиональному празднику (День дошкольного работника) – до 3000 руб.

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

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

Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию. Решение комиссии по премированию оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании (Приложение № 11).

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

- в связи со смертью близких родственников – до 2000 руб.
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – от 500 до 2000руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – до 2000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

## **Раздел 12. Заключительные положения**

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

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

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

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

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

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

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

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

к Положению об оплате труда  
и стимулировании  
работников МАДОУ № 23

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		3119		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4254
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6362	5103
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		4160		
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)		1,5865	6600
2	музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	7138
3	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	8388
4	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	9101
2 квалификационный уровень		4160		
1	Педагог дополнительного образования (среднее		1,7158	7138

	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»)			
2	Педагог дополнительного образования; (высшее профессиональное образование)		1,8880	7854
3	Педагог дополнительного образования (I квалификационная категория)		2,1878	9101
4	Педагог дополнительного образования (высшая квалификационная категория)		2,3600	9818
3 квалификационный уровень		4160		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,7158	7138
2	Воспитатель (высшее профессиональное образование); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	7854
3	Воспитатель, педагог-психолог (I квалификационная категория)		2,1878	9101
4	Воспитатель; педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	9818
4 квалификационный уровень		4160		
1	Старший воспитатель (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет)		1,8880	7854
2	Старший воспитатель (I квалификационная категория)		2,1878	9101
3	Старший воспитатель (высшая квалификационная категория)		2,3600	9818

к Положению об оплате труда  
и стимулировании  
работников МАДОУ № 23

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

N п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышаю щий коэффицие нт	Оклад, должност ной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		3020		
1	Делопроизводитель		1,4081	4252
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»				
2 квалификационный уровень		3119		
1.	Заведующий хозяйством		1,6362	5103

к Положению об оплате труда  
и стимулировании  
работников МАДОУ № 23

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
5 квалификационный уровень		3119		
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)		1,9634	6125
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», имеющий II квалификационную категорию)		2,1278	6637
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», имеющий I квалификационную категорию)		2,3465	7319
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», имеющий высшую квалификационную категорию)		2,5096	7827

**Профессиональные квалификационные группы  
профессий рабочих в сфере образования**

N п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышаю щий коэффици ент	Оклад, должностн ой оклад (ставка), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
1 квалификационный уровень		2836		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3403
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2598	3573
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	3742
2 квалификационный уровень		2836		
1.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший», «старший по смене»		1,3800	3914
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>				
1 квалификационный уровень		3119		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	3913
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	4254
2 квалификационный уровень		3119		

1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	4594
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,6362	5103
3 квалификационный уровень		3119		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,8000	5614
4 квалификационный уровень		3119		
1.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные и ответственные работы		1,9638	6125
2.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2,1276	6636

Примечания:

1. Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда может устанавливаться в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из профессий они имеют разряд не ниже 6-го.
2. В учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в других отраслях. При условии выполнения соответствующих видов работ оплата труда таких рабочих устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня.
3. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.
4. Водителям I класса, подпадающим под пункт 2 настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
5. Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.



к Положению об оплате труда  
и стимулировании  
работников МАДОУ № 23

**Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу),  
ставке заработной платы за специфику работы**

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент <b>0,2</b>	
Логопедические пункты, организованные при образовательных учреждениях	Учителя- логопеды

к Положению об оплате труда  
и стимулировании  
работников МАДОУ № 23

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

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

к Положению об оплате труда  
и стимулировании  
работников МАДОУ № 23

**Перечень категорий работников основного персонала  
муниципальных учреждений**

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

к Положению об оплате труда  
и стимулировании  
работников МАДОУ № 23

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

### 1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

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

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

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

<p>5. Наличие собственного оборудованного:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стоматологического кабинета,</li> <li>- кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога,</li> <li>- сауны,</li> <li>- кабинета ЛФК,</li> <li>- кабинета психолога,</li> <li>- сенсорной комнаты,</li> <li>- соляной шахты,</li> <li>- физиокабинета,</li> <li>- прачечной,</li> <li>- паспортизированного музея,</li> <li>- лицензированного медицинского кабинета,</li> <li>-кабинета массажа,</li> <li>- гаража;</li> </ul>	за каждую единицу	15
-выгребных ям	1	20
<p>6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стадионов,</li> <li>- спортивной площадки,</li> <li>- игровых полей,</li> <li>- теннисного корта,</li> <li>- хоккейной коробки,</li> <li>- игровых участков,</li> <li>- бассейна,</li> <li>- тренажерного зала,</li> <li>- хореографического зала,</li> <li>- кабинета или площадки по ПДД</li> </ul>	за каждую единицу	15
<p>7. Наличие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ,</li> </ul>	за каждую единицу	50
- огорода, цветников	за каждую единицу	20
<p>8.Наличие оборудованных и используемых в образовательном учреждении помещений для разных видов деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изостудия,</li> <li>- театральная студия,</li> <li>- зимний сад,</li> <li>- "живой уголок",</li> <li>- музыкальный зал,</li> <li>- спортивный зал и др.</li> </ul>	за каждую единицу	15
<p>9. Наличие в образовательном учреждении консультативных центров для детей, охваченных семейным образованием, центров развития семейных форм устройства, постинтернатного сопровождения, центров дистанционного обучения (ВКС)</p>	за каждый центр	15

10. Количество детей в группах кратковременного пребывания со сроком посещения не менее 4 месяцев, охваченных дошкольным образованием (на основании пакета документов согласно правилам приема в ДООУ, и учета табеля посещаемости)	за каждого ребенка	5
---	--------------------	---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.7. Управление образования:

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

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

## **3. Группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения**

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

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

**Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности**

**АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АППАРАТ**

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателя	Источники данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Заведующий хозяйством (60 баллов)</b>	1.Обеспечение безопасных условия пребывания детей и сотрудников	1.1.Отсутствие замечаний по пожарной и электробезопасности, соблюдение правил эксплуатации энергоустановок	Результаты заключения Роспотребнадзора, Госинспекции и по охране труда	Отсутствие замечаний – 10 баллов	Акты приемки, проверок, предписания	1 раз в отчетный период
		1.2.Эффективный контроль за качеством работы обслуживающего персонала	Факт контроля	5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		1.3.Отсутствие травматизма сотрудников	Факт отсутствия травматизма	Отсутствие фактов травматизма – 5 баллов	Журнал случаев травматизма	1 раз в отчетный период
		1.4.Эффективная организация работ по благоустройству территории ДОУ и прилегающей территории (субботники)	Результаты работы	Отсутствие замечаний по содержанию территорий - 5	Итоги работы	1 раз в отчетный период
	2.Экономия бюджетных средств, направленная на содержание здания	2.1.Экономия электроэнергии	Сокращение объема потребления электроэнергии без ущерба для воспит.-образовательного процесса	Экономия до 3% - 5 балла свыше 3% - 10 баллов	Отчет бухгалтерии	1 раз в отчетный период
		2.2.Экономия водных ресурсов	Сокращение объема потребления воды без ущерба для	экономия до 3% - 5 балла свыше 3% - 10	Отчет бухгалтерии	1 раз в отчетный период



			воспитатель но- образователь ного процесса	баллов		
	3.Исполнитель ская дисциплина	3.1.Организация работы с DOXCEL	Отсутствие замечаний по своевременн ости и достовернос ти размещаемо й информации	Факт отсутствия – 5 баллов	Отчет бухгалте рии	1 раз в отчетный период
		3.1.Общественн ая удовлетворенно сть профессиональ ной деятельностью	Отсутствие обоснованны х жалоб	Отсутствие жалоб -5 баллов	Журнал регистра ции жалоб	1 раз в отчетный период
		3.2.Обеспечени е качественного ведения документации и соблюдения сроков ее предоставления	Факт соблюдения	Соблюдени е сроков и качественн ое предоставл ение документац ии – 5 баллов	Журналы , акты	1 раз в отчетный период

### ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измеритель и (индикатор ный показатель )	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Старший воспитатель (80 баллов)</b>	1. Успешность образователь ной деятельности	1.1.Уровень развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации программ	Уровень развития (в процентах)	100% - 5 баллов 80%-99% - 3 балла	Результаты мониторинга , анализ годового плана	1 раз в отчетный период
		1.2 Организация образовательны х, оздоровительны х и организационны х платных услуг	Количество детей, охваченны х платными услугами	образователь ные услуги (не менее 10 детей) – 5 баллов; - оздоровитель ные услуги	Приказ учреждения по созданию дополнитель ных платных услуг, программы,	1 раз в отчетный период

		в дошкольном учреждении.		(не менее 10 детей) – 5 баллов; - организационные услуги (не менее 10 детей) - 5 баллов - Макс. – 15 баллов	положение об услугах, журнал учета	
		1.3.Участие детей и педагогов в конкурсах, смотрах, фестивалях	Факт участия (уровень)  Результаты участия	Факт участия: федеральный уровень -10 баллов региональный – 5 баллов; городской уровень – 3 балла; районный уровень – 2 балла; Максимальное количество баллов – 5 баллов. Наличие призовых мест – 4 балла. <b>Призовое место</b> – 10 б баллов Макс. - 20	Свидетельство, приказы, благодарственные письма, грамоты	1 раз в отчетный период
		1.4.Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Уровень проведения	Региональный – 5 баллов Муниципальный – 3 балла Районный – 2 балла	Свидетельство, приказы, благодарственные письма, программы	1 раз в отчетный период
		1.5.Прохождение педагогическими работниками курсов повышения квалификации, аттестации работников	Процент выполнения плана повышения квалификации	Выполнение плана на 100% - 5 баллов От 85-100 – 3 балла Менее 85 % - 2 балла	Данные отчета сверки педагогических кадров	1 раз в отчетный период
		1.6.Качественное выполнение контрольной и аналитической деятельности	Факт контроля	Постоянный контроль – 5 баллов Периодический контроль -3 балла	Отчетная документация по отчетно-аналитической деятельности	1 раз в отчетный период
		1.7.Обществен	Отсутствие	Наличие	Журнал	1 раз в

		ная удовлетворенность профессиональной деятельностью	обоснованных жалоб, наличие благодарностей	благодарностей –10 баллов Отсутствие жалоб – 5 баллов	регистрации жалоб, благодарственные письма	отчетный период
2.Обеспечение доступности и качественного образования	2.1.Разработка авторских программ, имеющих рецензию, дидактических и наглядных пособий	Факт разработки и использования авторских программ, проектов, пособий	Наличие, реализация – 5 баллов	Наименование программ, анализ годового плана. Результаты реализации программ	1 раз в отчетный период	
	2.2.Информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса соответствующее требованиям программы	Факт обеспечения	Информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса - 5 баллов	Анализ годового плана. Результаты реализации программ, проектов.	1 раз в отчетный период	
	2.3.Совместная деятельность с учреждениями города по оказанию образовательных и оздоровительных услуг	Наличие договоров	3 и более – 5 баллов Менее 3х – 2 балла	Договоры, результаты реализации договора, анализ годового плана	1 раз в отчетный период	

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Педагог-психолог (60 баллов)</b>	1.Качество результатов образования	1.1.Общественная удовлетворённость	Факт отсутствия жалоб, наличие благодарностей	Отсутствие жалоб – 5 баллов Наличие благодарностей – 10 баллов	Журнал регистрации жалоб, благодарственные письма	1 раз в отчетный период
		1.2.Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам ПМПк	Количество детей с «высоким» и «средним» уровнем развития	100% - 10 баллов Ниже 100%- 2 балла	Результаты диагностики	1 раз в отчетный период
		1.3.Разработка авторских программ, методических	Факт разработки и	Наличие реализации – 10 баллов	Анализ годового плана	1 раз в отчетный период

		разработок, рекомендаций, имеющих рецензии	использования			
		1.4. Участие педагога и воспитанников в профессиональных конкурсах, фестивалях	Факт участия	Всероссийский -10 баллов Областной -5 баллов Городской -3 балла Районный -2 балла	Свидетельства, благодарственные письма, грамоты, дипломы	1 раз в отчетный период
		1.5. Нетрадиционные формы работы с родителями.	Деловые игры, круглый стол, гостиная, устный журнал, конкурсы, викторины, проведение семейных праздников	5 баллов	Конспекты сценариев, фото-, видеоотчет	1 раз в отчетный период
		1.6. Общественная деятельность педагога	Участие в составе рабочей, творческой группы, аттестационной, мониторинговой комиссии и др.	5 баллов	Приказы ДОУ	1 раз в отчетный период
	2. Обеспечение доступности качественного образования	2.1. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам качества образования, выступления из опыта работы на метод. объединениях, конференциях, семинарах	Уровень проведения	Областной -5 баллов Городской -3 балла Районный -2 балла	Свидетельства, благодарственные письма, грамоты, дипломы	1 раз в отчетный период
	3. Исполнительская дисциплина	3.1. Обеспечение качественного ведения документации и соблюдения сроков ее предоставления	Факт соблюдения	Соблюдение сроков и качественное предоставление документации – 5 баллов	Информация старшего воспитателя, ст. медсестры	1 раз в отчетный период

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Музыкальный руководитель (60 баллов)</b>	1. Качество результатов образования	1.1. Общественная удовлетворенность	Факт отсутствия жалоб, наличие благодарностей	Отсутствие жалоб – 5 баллов Наличие благодарностей – 10 баллов	Журнал регистрации и жалоб, благодарственные письма	1 раз в отчетный период
		1.2. Уровень развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации программ	Количество детей с «высоким» и «средним» уровнем развития	100% - 80% - 10 баллов 79% - 60% - 3 балла	Результаты мониторинга	1 раз в отчетный период
		1.3. Разработка авторских программ, методических разработок, рекомендаций, имеющих рецензии	Факт разработки и использования	Наличие реализации – 10 баллов	Анализ годового плана	1 раз в отчетный период
		1.4. Участие педагога и воспитанников в профессиональных конкурсах, фестивалях	Факт участия	Всероссийский -10 баллов Областной -5 баллов Городской -3 балла Районный -2 балла	Свидетельства, благодарственные письма, грамоты, дипломы	1 раз в отчетный период
		1.5. Нетрадиционные формы работы с родителями.	Деловые игры, круглый стол, гостиная, устный журнал, конкурсы, викторины, проведение семейных праздников	5 баллов	Конспекты сценариев, фото-, видеоотчет	1 раз в отчетный период
		1.6. Общественная деятельность педагога	Участие в составе рабочей, творческой группы, аттестационной, мониторинговой комиссии и др.	5 баллов	Приказы ДОУ	1 раз в отчетный период
	2. Обеспечение	2.1. Организация и	Уровень	Областной -5	Свидетель	1 раз в

	ние доступности и качественного образования	проведение семинаров, совещаний по вопросам качества образования, выступления из опыта работы на методобъединениях, конференциях, семинарах	проведения	баллов Городской -3 балла Районный -2 балла	ства, благодарственные письма, грамоты, дипломы	отчетный период
	3.Исполнительская дисциплина	3.1.Обеспечение качественного ведения документации и соблюдения сроков ее предоставления	Факт соблюдения	Соблюдение сроков и качественное предоставление документации – 5 баллов	Информация старшего воспитателя, ст. медсестры	1 раз в отчетный период

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Педагог дополнительного образования (60 баллов)</b>	1.Качество результатов образования	1.1.Общественная удовлетворённость	Факт отсутствия жалоб, наличие благодарностей	Отсутствие жалоб – 5 баллов наличие благодарностей – 10 баллов	Журнал регистрации и жалоб, благодарственные письма	1 раз в отчетный период
		1.2.Уровень развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации программ	Количество детей с «высоким» и «средним» уровнем развития	100% - 80% - 10 баллов 79% - 60% - 3 балла	Результаты мониторинга	1 раз в отчетный период
		1.3.Разработка авторских программ, методических разработок, рекомендаций, имеющих рецензии	Факт разработки и использования	Наличие программы, ее реализация – 10 баллов	Анализ годового плана	1 раз в отчетный период
		1.4.Участие педагога и воспитанников в профессиональных конкурсах, фестивалях	Факт участия	Всероссийский -10 баллов Областной -5 баллов Городской -3 балла Районный -2 балла	Свидетельства, благодарственные письма, грамоты, дипломы	1 раз в отчетный период
		1.5.Нетрадиционные формы работы с родителями.	Деловые игры, круглый стол,	5 баллов	Конспекты сценариев, фото-, видеоотчет	1 раз в отчетный период

			гостиная, устный журнал, конкурсы, викторины, проведение семейных праздников			
		1.6.Общественная деятельность педагога	Участие в составе рабочей, творческой группы, аттестацион ной, мониторинг овой комиссии и др.	5 баллов	Приказы ДОУ	1 раз в отчетны й период
	2.Обеспече ние доступност и качественн ого образовани я	2.1.Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам качества образования, выступления из опыта работы на методобъединения х, конференциях, семинарах	Уровень проведения	Областной -5 баллов Городской -3 балла Районный -2 балла	Свидетель ства, благодарст венные письма, грамоты, дипломы	1 раз в отчетны й период
	3.Исполни тельная дисциплин а	3.1.Обеспечение качественного ведения документации и соблюдения сроков ее предоставления	Факт соблюдения	Соблюдение сроков и качественное предоставлен ие документации – 5 баллов	Информац ия старшего воспитател я, ст. медсестры	1 раз в отчетны й период

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателе й	Источник данных	Периодич ность оценивани я
1	2	3	4	5	6	7
<b>Воспитатель (100 баллов)</b>	1. Качество и доступность образования . Создание условий развития ребенка, развивающе й образователь ной среды в соответствии с реализуемой	1.1. Соответствие предметно- пространствен ной среды требованиям реализуемой образовательно й программы: соответствие среды возрастным особенностям ; обеспечение возможности	Соответствие требованиям реализуемой программы	Соответств ует – 10 баллов Частично соответству ет – 8 баллов Не соответству ет – 0 баллов	Результат ы тематичес кого контроля, смотра- конкурса	1 раз в отчетный период

образовательной программой (п.2.4. ФГОС)	общения и совместной деятельности, двигательной активности и уединения; создание содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной среды. (п. 3.3. ФГОС)				
	1.2. Соответствие психолого-педагогических условий требованиям реализуемой программы (п.3.2. ФГОС)	Эффективность педагогических действий (п.3.2.3. ФГОС)	80%-100% - 10 баллов 60%-79% - 8 баллов	Результаты педагогической диагностики (мониторинга), контроля на отчетный период.	1 раз в отчетный период
	1.3. Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности. (п.3.1. п.п.6 ФГОС)	Разнообразие форм включения родителей в образовательную деятельность Максимальное количество баллов- 5 баллов	Использование разнообразных форм – 5 баллов Частичное использование (не менее 3-4 форм) – 4 баллов	Результаты контроля, планирование, отчет на странице сайта, конспекты, итоговые материалы	1 раз в отчетный период
	1.4. Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг.	Факт наличия положительных отзывов, результаты анкетирования, наличие интернет-сайта	Не менее 75% от количества родителей в группе – 5 баллов Не менее 50 -74% - 4 балла Отсутствие жалоб – 3 балла	Результаты анкетирования, журнал отзывов, отзывы на сайте	1 раз в отчетный период
	1.5. Достижения Участие в конкурсах музыкально-театральных представлениях, спартакиадах	Наличие дипломов, грамот, сертификатов. Максимальное количество	Всероссийский уровень 5 баллов - победитель 4 балла -	Справка руководителя, наличие дипломов, грамот,	1 раз в отчетный период



			баллов - 5 баллов	участник Региональн ый уровень 4 балла - победитель 3 балла - участник. Муниципал ьный уровень 3 балла - победитель 2 балла - участник Уровень ДОУ – 2 балла - победитель	сертифика тов, приказы	
2. Повышение профессиона льной компетенции воспитателя	2.1. Участие в экспериментал ьных инновационны х проектах, творческих группах, разработке образовательно й программы, программы развития ДОУ, конференциях, семинарах.	Участие не реже 1 раза в год Максимальное количество баллов - 5 баллов	Региональн ый - 5 баллов Муниципал ьный – 4 балла Уровень ДОУ- 3 балла	Приказ ДОУ, наличие материало в	1 раз в отчетный период	
	2.2. Публикации, наличие собственных программ, технологий, сборников, методических разработок, пособий. Обобщение педагогическог о опыта, наставничество , экспериментал ьные, стажировочные , опорно- методические площадки	Наличие материалов Максимальное количество баллов – 5 баллов	Междунаро дный – 5 балла Всероссийс кий – 4 балла Региональн ый- 3 балла Муниципал ьный – 2 балла Уровень ДОУ -1 балл	Материал ы публикаци и, размещен ие в сети Интернет	1 раз в отчетный период	
	2.3. Проведение мастер- классов, открытых занятий, мероприятий	Наличие материалов Максимальное количество баллов - 5 баллов	Региональн ый – 5 баллов Муниципал ьный – 4 балла Уровень	Приказ, материалы , конспекты	1 раз в отчетный период	

				ДОУ – 3 балла		
		2.4. Конкурсы, проводимые Министерством образования и науки. Международные, всероссийские, Интернет-конкурсы	Наличие дипломов, материалов Максимальное количество – 10 баллов	Победитель – 10 баллов Участник – 5 баллов	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	1 раз в отчетный период
		2.5. Конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома, грамот, материалов Максимальное количество баллов – 5 баллов	Региональный уровень 5 баллов - победитель 4 балла - участник Муниципальный уровень 3 балла - победитель 2 балла - участник	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	1 раз в отчетный период
3. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников	3.1. Снижение количества заболеваний детей (показатели на одного ребенка)	Динамика снижения (в сравнении с прошлым годом)	Снижение: более 5% - 10 баллов 3%-5% - 5 баллов Стабильно (без динамики роста количества заболеваний) – 3 балла	Мониторинг здоровья, годовой отчет, справка мед. сестры.	1 раз в отчетный период	
	3.2. Посещаемость детей в ДОУ	Динамика роста (не ниже -75%)	100-90% - 10 баллов 89-75% - 5 баллов Стабильно – 3 балла	Справка старшей медсестры.	1 раз в отчетный период	
	3.3. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Факт использования здоровьесберегающих программ, проведение праздников здоровья, спартакиад и т.д.	Использование программ - 5 баллов	Отчет старшей медицинской сестры, инструктора по физкультуре	1 раз в отчетный период	
	3.4. Отсутствие травматизма детей	Факт отсутствия травматизма	Отсутствие фактов травматизма – 5 баллов	Журнал случаев травматизма	1 раз в отчетный период	

	4.Исполнительская дисциплина	4.1.Обеспечение качественного ведения документации и соблюдения сроков ее предоставления	Факт соблюдения	Соблюдение сроков и качественное предоставление документации – 5 баллов	Информация старшего воспитателя, ст. медсестры	1 раз в отчетный период
--	------------------------------	--	-----------------	---	--	-------------------------

### УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Старшая медсестра (60 баллов)</b>	1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ	1.1.Соответствие образовательной среды санитарно-гигиеническим нормам, отсутствие замечаний СЭС	Результаты проверок	Отсутствие замечаний - 10 баллов	Акты проверок	1 раз в отчетный период
		1.2.Снижение количества заболеваний детей (показатели на одного ребенка)	Динамика снижения	Снижение: 3-5% - 5 балла более 5%- 10 баллов стабильно - 3 балла	Мониторинг здоровья, годовой отчет	1 раз в отчетный период
		1.3.Посещаемость детей в ДОУ	Динамика роста (не ниже - 75%)	100-90% - 5 баллов 89-75% - 3 балла Стабильно – 2 балла	Справка старшей медсестры.	1 раз в отчетный период
	2.Сохранение физического и психического здоровья воспитанников	2.1.Организация и проведение консультативно-просветительской деятельности с педагогами и с родителями по предупреждению заболеваемости	Факт организации и проведения	10 баллов	Отчет старшей медицинской сестры, анализ годового плана	1 раз в отчетный период
		2.2. Выполнение натуральных норм питания по основным продуктам	Процент выполнения	99% - 100% - 10 баллов 98,9% - 97% - 5 баллов	Данные МБУ «ЦБ УО»	1 раз в отчетный период
	3.Исполнительская дисциплина	3.1.Общественная удовлетворённость профессиональной деятельностью (отсутствие жалоб)	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие жалоб -5 баллов	Журнал регистрации и жалоб	1 раз в отчетный период
		3.2.Качественное и своевременное	Факт соблюдения	10 баллов	Журналы, акты	1 раз в отчетный период

		ведение документации	ия			й период
Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Младший воспитатель (50 баллов)</b>	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в группе	1.1. Образцовое содержание группы, отсутствие замечаний СЭС, старшей медсестры, завхоза	Факт отсутствия замечаний	5 баллов	Итоги контроля, акты проверок	1 раз в отчетный период
		1.2. Соблюдение правил содержания детских игровых площадок (в летний период вскапывать и проливать горячей водой песок, мыть игровое оборудование, в зимний период расчищать участки)	Факт отсутствия замечания	5 баллов	Итоги контроля, акты проверок	1 раз в отчетный период
	2. Участие в организации воспитательно-образовательного процесса	2.1. Проведение культурно-гигиенических навыков	Факт помощи	5 баллов	Справка старшего воспитателя	1 раз в отчетный период
		2.2. Помощь в организации прогулок, занятий с детьми, в создании дидактических пособий, в оформлении группы	Факт помощи	5 баллов	Справка старшего воспитателя	1 раз в отчетный период
	3. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников	3.1. Снижение количества заболеваний детей (показатели на одного ребенка)	Динамика снижения (в сравнении с прошлым годом)	Снижение: 3%-5% - 3 балла; более 5% - 5 баллов; стабильно (без динамики роста количества заболеваний) – 2 балла	Мониторинг здоровья, годовой отчет, справка мед. сестры.	1 раз в отчетный период
			3.2. Посещаемость детей в ДОУ	Динамика роста (не ниже -75%)	100-90% - 5 баллов 89-75% - 3 балла Стабильно – 2 балла	Справка мед. сестры.
		3.3. Отсутствие травматизма детей	Факт отсутствия	Отсутствие фактов	Журнал случаев	1 раз в отчетный период

			травматизма	травматизма – 5	травматизма	1 раз в отчетный период
4. Исполнительская дисциплина	4.1. Ответственное отношение к сохранности имущества	Факт сохранности	5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период	
	4.2. Общественная удовлетворенность профессиональной деятельностью	Отсутствие обоснованных жалоб, наличие благодарностей	Отсутствие жалоб - 5 баллов Наличие благодарностей – 10	Журнал регистрации и жалоб, благодарственные письма	1 раз в отчетный период	

### ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показател ей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Повар (50 баллов)</b>	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий	1.1. Отсутствие замечаний на нарушение СанПиН контролируемых органов	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний - 10 баллов	Журнал, акт проверок, итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2. Выполнение норм и правил приготовления и выдачи пищи	2.1. Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний - 10 баллов	акт проверок, итоги контроля	1 раз в отчетный период
		2.2. Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний - 10 баллов	акт проверок	1 раз в отчетный период
		2.3. Отсутствие недостатков и излишков по результатам снятия остатков продуктов.	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний - 10 баллов	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период
	3. Исполнительская дисциплина	3.1. Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, - правил внутреннего	Факт отсутствия нарушений	Отсутствие нарушений - 10 баллов	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период

		трудового распорядка, - требований по охране жизни и здоровья детей				
--	--	--	--	--	--	--

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателя	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Кухонный рабочий (30 баллов)</b>	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий	1.1. Отсутствие замечаний на нарушение СанПиН контролирующих органов	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний - 10 баллов	Журнал, акт проверок, итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2. Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	2.1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние пищеблока	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний - 5 баллов	Санитарный журнал, итоги контроля	1 раз в отчетный период
	3. Исполнительская дисциплина	3.1. Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, - правил внутреннего трудового распорядка, - требований по охране жизни и здоровья детей	Факт отсутствия нарушений	Отсутствие нарушений - 10 баллов	Справка по результатам контроля, докладные, служебные записки	1 раз в отчетный период
			3.2. Отсутствие происшествий и травм во время работы	Факт отсутствия	Отсутствие происшествий и травм - 5 баллов	Журнал, акты несчастных случаев

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Кладовщик (30 баллов)</b>	1. Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников	1.1. Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства продуктов	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний – 5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		1.2. Отсутствие недостатков и излишков продуктов по результатам контроля	Факт отсутствия недостатков и излишков	5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2. Исполнительская дисциплина	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Факт отсутствия жалоб	Отсутствие замечаний - 10	Журнал регистрации жалоб, итоги контроля	1 раз в отчетный период
		2.2. Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, - правил внутреннего трудового распорядка, - требований по охране жизни и здоровья детей	Факт отсутствия нарушений	Отсутствие нарушений - 5 баллов	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Кастелян</b>	1. Обеспечение	1.1. Отсутствие	Факт	Отсутствие	Аналитический	1 раз в

<b>ша (30 баллов)</b>	безопасных условий пребывания детей и сотрудников	е замечаний по содержанию мягкого инвентаря в образцовом состоянии	отсутствия замечаний	ие замечаний – 10 баллов	кая справка завхоза	отчетный период
	2.Исполнительская дисциплина	2.1.Отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Факт отсутствия жалоб	Отсутствие замечаний - 10	Журнал регистрации и жалоб, итоги контроля	1 раз в отчетный период
		2.2. Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, - правил внутреннего трудового распорядка, - требований по охране жизни и здоровья детей	Факт отсутствия нарушений	Отсутствия нарушений -10 баллов	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показател ей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Машинист по стирке белья (30 баллов)</b>	1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников	1.1.Отсутствии замечаний и нарушений СанПиН и соблюдение личной гигиены.	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний – 10 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2.Исполнительская дисциплина	2.1.Отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Факт отсутствия жалоб	Отсутствия замечаний - 10	Журнал регистрации и жалоб, итоги контроля	1 раз в отчетный период
		2.3. Отсутствие нарушений: - исполнительской	Факт отсутствия нарушений	Отсутствия нарушений -10 баллов	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период



		дисциплины, - правил внутреннего трудового распорядка, - требований по охране жизни и здоровья детей				
--	--	---	--	--	--	--

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показател ей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Уборщик служебных помещений (30 баллов)</b>	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий	1.1. Качественное обеспечение порядка и уборка помещений в ДОУ	Факт отсутствия замечаний	отсутствии замечаний – 10 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2. Исполнительская дисциплина	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Факт отсутствия жалоб	Отсутствии замечаний - 10	Журнал регистрации жалоб, итоги контроля	1 раз в отчетный период
		2.2. Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, - правил внутреннего трудового распорядка, - требований по охране жизни и здоровья детей	Факт отсутствия нарушений	Отсутствии нарушений -10 баллов	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показател ей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Дворник (30 баллов)</b>	1. Обеспечение безопасных условий	1.1. Отсутствие случаев получения	Факт отсутствия	Отсутствии травматиз	Журнал и акты о несчастн	1 раз в отчетный период

	пребывания детей и сотрудников	травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии		ма – 10 баллов	ых случаях	
	2.Исполнительская дисциплина	2.1.Обеспечение сохранности материально-технической базы вверенного имущества	Факт сохранности	Обеспечение сохранности -5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		2.2.Отсутствие замечаний со стороны администрации, работников и родителей	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечания - 5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		2.3. Своевременность и качество устранения имеющихся замечаний. Своевременность и качество исполнения административных решений	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	100% выполнения - 5 баллов, 75% выполнения - 3 баллов	Контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
		2.4. Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, - правил внутреннего трудового распорядка, - требований по охране жизни и здоровья детей	Факт отсутствия нарушений	Отсутствия нарушений -5 баллов	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источники данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
<b>Сторож (30 баллов)</b>	1.Обеспечение безопасности ДОУ	1.1.Отсутствие замечаний по обеспечению порядка и сохранности имущества на территории и в	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний – 10 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период

		помещения ДОУ				
		1.2. Своевременное информирование и личное участие в ликвидации неисправности оборудования, водопровода, канализации	Факт участия	Участие в ликвидации – 10 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2.Исполнительская дисциплина	2.1.Своевременность и качество исполнения приказов и поручений администрации	Факт исполнения	Своевременность исполнения – 5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		2.2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Факт отсутствия жалоб	Отсутствие замечаний - 5	Журнал регистрации жалоб, итоги контроля	1 раз в отчетный период

к Положению об оплате труда  
и стимулировании  
работников МАДОУ № 23

**ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_**

заседания комиссии по премированию

работников МАДОУ № 23

«Детский сад комбинированного вида»

**Комиссия в составе:**

Председатель - заведующая

Члены комиссии: -

-

-

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения по итогам работы за \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

(период)

**ПОСТАНОВИЛА:**

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

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

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

№ п/п	Фамилия, И.О.	Должность	Кол-во набранных	Размер надбавки, руб.

			работником баллов	
1				
2				
3				
	<b>Всего:</b>	<b>X</b>		

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ (подпись)

Секретарь: \_\_\_\_\_ (подпись)

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (подпись)

Согласовано: Председатель профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ (Фамилия, И.О.)

к Положению об оплате труда  
и стимулировании  
работников МАДОУ № 23

**ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_**

заседания комиссии по премированию для установления разовых премиальных выплат,  
из экономии стимулирующей части фонда ФОТМАДОУ № 23

**Комиссия в составе:**

Председатель - заведующая

Члены комиссии- \_\_\_\_\_ -

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения по итогам работы  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
( период)

**ПОСТАНОВИЛА:**

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

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

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ (подпись)

Секретарь: \_\_\_\_\_ (подпись)

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (подпись)

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

## **Положение о распределении централизованного фонда МАДОУ № 23**

### **«Детский сад комбинированного вида»**

#### **1. Общие положения**

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

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

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

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

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

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

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

1.7. 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 дошкольных образовательных учреждений – один раз в год по итогам оценки эффективности деятельности руководителей в форме ежегодного муниципального рейтингования.

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

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

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

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

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

Оценочные листы руководителей учреждений должны содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования труда руководителей;

- набранной сумме баллов;

- подписи и расшифровки подписей представителей муниципальной комиссии, осуществляющих оценку деятельности руководителя по показателям стимулирования, с указанием даты.

Аналитическая информация по каждому руководителю должна содержать данные о:

- размере стимулирующего фонда, причитающегося к распределению по итогам работы;

- стоимости одного балла;

- набранной каждым руководителем сумме баллов по показателям стимулирования;

- размере причитающейся премии каждому руководителю учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

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

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

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

2.1.11. Решение комиссии об установлении размера ежемесячной премии руководителям учреждений оформляется протоколом. На основании протокола управление образования администрации города издает проект приказа, который согласовывается с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления выплаты.

2.1.12. В случае привлечения руководителя 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, вышедшим из декретного отпуска, длительного периода нетрудоспособности 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.
- руководство районными, городскими методическими объединениями, членство в Совете директоров, городских и областных координационных Советах	500
- 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	до 3000

уровне	
<p>3. Материальная помощь</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания);</li> <li>- в связи с пожаром, кражами, затоплением или другими природными аномалиями; в связи со смертью близких родственников</li> </ul>	<p>от 3000 до 5000</p> <p>5000</p>

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.