СОГЛАСОВАНО:
Председатель
профсоюзной организации
_____И.В. Родионова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель родительского
комитета МБДОУ № 118
_____ Н.В. Казачук

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МБДОУ № 118
_____ Л.В. Козлова
Приказ №273-к от 16.09.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения № 118 «Детский сад комбинированного вида»

Принято на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ №118 «Детский сад комбинированного вида»
Протокол №3 от 16.09.2019 г.

Кемерово, 2019

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 118 «Детский сад комбинированного вида», разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 № 26 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово», в соответствии со статьей 45 Устава города Кемерово, постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово».

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников МБДОУ № 118 «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.

Работникам осуществляется доплата до МРОТ в пределах ФОТ, доведенного до учреждения на финансовый год.

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

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

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

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

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

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

1.10. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

- порядка и условий почасовой оплаты труда;

- продолжительности рабочего времени, нормы нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема нагрузки;

- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;

- порядка и условий оплаты труда руководителя учреждения;

- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;

- порядка и условий установления компенсационных выплат;

- порядка и условий установления стимулирующих выплат;

- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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

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

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

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

Перечень выплат компенсационного характера приведен в разделе 10 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

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

ФОТ б = ФОТ б пед + 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.

(Приложение № 14)

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 х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ, %.

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

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок их установления регламентируется приложением № 12, раздел 2 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. 3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП= (Ор +(Ор х К2)) + КВ + СВ, где:

ЗП – заработная плата работника;

Ор – должностной оклад (ставка) заработной платы, рассчитОр = (О х 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 общеотраслевых 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. Повышающие коэффициенты за наличие у работника почетного звания, указанные в приложении № 13 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам).

ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

- руководителей, специалистов и служащих физической культуры и спорта в сфере образования;

- руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника почетного звания.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника почетного звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается путем суммирования повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 13 к Положению, - со дня присвоения, награждения.

3.1.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.6. 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.

ФОТ тп = ((Ор) + (Ор) х (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 распределении учебной нагрузки заработная плата выплачивается

ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.6. Руководитель образовательного учреждения:

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

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

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

ФОТ почас. = Ор/ Нчас.мес х Нфакт.мес.

где:

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

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

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

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

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

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

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

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

Продолжительность рабочего времени медицинских работников регламентируется статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 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.

Продолжительность рабочего времени воспитателей (включая старшего), медицинских работников, младших воспитателей дошкольных учреждений (групп) для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза регламентируется Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации № 225, Министерства обороны Российской федерации № 194, Министерства внутренних дел Российской Федерации № 363, Министерства Российской федерации№ 126, Министерства образования Российской Федерации № 2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 777 и Федеральной пограничной службы Российской Федерации № 292 от 30.05.2003 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью информирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30- часовую рабочую неделю и дополненную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

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.

- воспитателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией (за исключением воспитателей, предусмотренных в пункте 6.3.5).

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;

Примечания:

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

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

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

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

5. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической

работы, связанной с преподавательской работой.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления

предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы, должностных окладов, определенные профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждений образования, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должностям концертмейстера,

учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. среднее (полное) общее образование – к среднему общему образованию;

2. начальное профессиональное образование – к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих);

3. среднее профессиональное образование – к среднему профессиональному образованию по программам подготовки специалистов среднего звена;

4. высшее профессиональное образование – бакалавриат – к высшему образованию - бакалавриату;

5. высшее профессиональное образование – подготовка или магистратура – высшему образованию – специалисту или магистратуре;

6. послевузовское профессиональное образование в аспирантуре (адъюнктуре) – к высшему образованию – подготовке кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре);

7. послевузовское профессиональное образование в ординатуре – к высшему образованию – подготовке кадров высшей квалификации по программам ординатуры;

8. послевузовское профессиональное образование в форме ассистентуры-стажировки – к высшему образованию – подготовке кадров высшей квалификации по программам ассистентуры – стажировки.

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения

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

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы.

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

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно связанные с оказанием муниципальных услуг (работ), для реализации которых создано учреждение Размер должностного оклада определяется соотношением:

ДО рук <= ЗПср.осн. перс. х Кот

где:

ДО рук - размер должностного оклада руководителя;

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

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:

1-я группа - 1,8;

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, с вредными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент 30%);
- 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.

Перечень должностей работников учреждений,
которым может устанавливаться доплата к ставке заработной платы
(должностному окладу) до 12%

Наименование должности	**Факторы производственной среды и ового процесса**
Младший воспитатель	Тяжесть трудового процесса
Повар, кухонный рабочий	Микроклимат (высокий температурный режим)
Машинист по стирке белья.	Тяжесть трудового процесса

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

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

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

10.6.5. Работникам образовательных учреждений, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом устанавливается компенсационная доплата. Размеры доплат и порядок их

установления определяются образовательным учреждением в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются в локальном акте учреждения, трудовом договоре с работником.

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

10.8. Выплата до МРОТ производится основному работнику с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат. Она устанавливается основному работнику при условии, что он отработал норму рабочего времени не менее, чем на ставку.

Раздел 11. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

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

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

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

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

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

Данное перераспределение экономии рассматривается заведующей учреждения и согласовывается с председателем ПК МБДОУ № 118 «Детский сад комбинированно 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 по итогам работы сотрудникам, работающим на условиях внешнего совместительства, не устанавливаются.

Условия и порядок премирования по итогам работы

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

Первый период - с 01 января по 30 июня;

Второй период - с 01 июля по 31 декабря.

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

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

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

- Воспитатель, старший воспитатель, АУП (заведующий хозяйством), старшая медсестра – 100 баллов,
- Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, учитель-логопед, педагог - психолог – 60 баллов,
- Делопроизводитель, младший воспитатель, повар, уборщик дворовых территорий, кухонный рабочий, вахтер, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке белья– 50 баллов,
- Сторож, уборщик служебных помещений – 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 основному работнику учреждения выдается оценочный лист (указывается Ф.И.О. работника, должность, период, по результатам которого дается оценка деятельности), в котором основной работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

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

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

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

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

Состав мониторинговой группы утверждается приказом по учреждению.

11.10.3. Заполненные основными 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 ДОУ», обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

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

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

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

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

За руководителем учреждения остается право:

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

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

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

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

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

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

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 – 6000 рублей,
- Учебно-вспомогательный персонал – 1500 рублей,
- Обслуживающий персонал – 1000 рублей.

11.13. При переводе работника на другое (постоянное) место работы комиссией устанавливается премиальная выплата по итогам работы, рассчитанная исходя из количества баллов, набранных работником за отчетный период, умноженных на стоимость балла категории работников, в соответствии с переводом.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

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

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

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп 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.

11.17. Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2

статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

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 учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.».

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

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

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

Таблица 1

Перечень премиальных выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование премиальных выплат	Размер выплат в рублях
Качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников		
1.	Выполнение дополнительного объема работ по разработке и	2000 руб.

	пополнению сайта ДОУ	
2.	Выполнение дополнительных объема работ по заполнению информационной базы - АИС. Doc - АИС. dou	 2000 руб. 3000 руб.
3.	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению и заполнению листов нетрудоспособности.	2000 руб.
4.	Выполнение дополнительных обязанностей дежурного по соблюдению охранно-пропускного режима	600 руб.
5.	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению документации по охране труда и техники безопасности	2500 руб.
6	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению документации по ГО и ЧС	2000 руб.
7	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению документации по антитеррористической безопасности	2500 руб.
8	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению табеля учета рабочего времени	1000 руб.
9	Выполнение дополнительного объема работ по проведению мониторинга заработной платы в учреждении	1000 руб
10.	Выполнение дополнительного объема работ: организация питьевого режима (бутилированная вода)	 500 руб..
11.	Выполнение дополнительного объема работ выполнение обязанностей грузчика	1000 руб.
12.	Выполнение дополнительного объема работ по оформлению здания к праздничным датам	1000 руб.
13	Выполнение дополнительного объема работ по благоустройству территории ДОУ (оформление клумб, кустарников: посадка, прополка, полив цветов: покраска игрового оборудования, покраска спортивного оборудования, побелка и покраска бордюр, покраска ограждения: уборка, вывоз мусора с территории: уборка территории от листвы, снега, мусора, наледи, посыпание песком и солью дорожек, крылец: уборка снега с дорожек центрального входа: сбивание сосулек, очистка козырьков, навесов от снега. 13.1 - за один вид работы 13.2 - за два вида работ 13.3 - больше двух видов работы	 1000 руб. 2000 руб. 3000 руб.
14.	Выполнение дополнительного объема работ по подготовке учреждения к зимнему сезону, началу учебного года 14.1 - утепление окон (одного помещения) 14.2 - побелка одного помещения 14.3 - покраска одного помещения	 250 руб. 1000 руб. 500 руб.
15.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за каждое поручение)	1000 руб.
16	Оказание помощи 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.
17	По глажке театральных костюмов, ламбрекенов, штор	1000 руб.
18	Выполнение работы с одаренными детьми вне основного рабочего времени	1000 руб.
19	За поддержание санитарного состояния помещений, оборудования, не закрепленного должностной инструкцией: 19.1 Чистка ковровых покрытии 19.2 Уход за цветами и растениями комнатными (полив, прополка, пересадка)	 2000 руб. 1000 руб.
20	За работу по написанию публичного доклада	1000 руб.
21	За размещение платежных поручений на официальном сайте учреждения	500 руб.
22	Контроль за работой оргтехники (установка программ, картриджей)	1000 руб.

Реализация отдельных видов деятельности учреждения		
23	Высокий уровень подготовки детских праздников и развлечений	1000 руб.
24.	За участие в детских праздниках, досугах, развлечениях в качестве актеров не в своей группе (за каждую роль) 24. 1 - главная роль 24.2 - второстепенная роль	 500 руб. 250 руб.
25.	За участие в детских праздниках, досугах, развлечениях в качестве ведущего актера не в своей группе (за каждую роль)	1000 руб.
26.	За помощь при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов, декораций, простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса, подбор аудио и видео материалов - за каждый вид)	500 руб.
27.	За выполнение оформительских работ: выставка детских рисунков, тематические выставки к праздничным дням (за каждый вид)	500 руб.
28.	За творческий подход в организации (оснащении) предметно-развивающей среды	1000 руб.
29.	За качественное и своевременное проведение ремонтных работ 29.1 - ремонт одного помещения (приемная, пищеблок, склад, прачечная, коридор, тепло узлы, кабинеты: медицинский, процедурный, ст. воспитателя, завхоза, логопеда, заведующей, швеи кастелянши и другие кабинеты специалистов) 29.2 - ремонт одного помещения (физкультурного зала, музыкальный зал, бассейн, игровая, спальня) 29.3 - побелка лестничных пролетов (за каждый пролет)	 2000 руб. 3000 руб. 3000 руб.
30.	За создание малых архитектурных форм на территории ДОУ 30.1 - за постройку малого размера 30.2 - за постройку крупного размера	 1000 руб. 3000 руб.
31	.За участие в семинарах, конференциях в качестве докладчика 34.1 - Районный уровень 34.2 - Городской уровень 34.3 - Областной уровень	 500 руб. 1000 руб. 2000 руб.
32	За работу в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных краткосрочных (один год) проектов, направленных на развитие ДОУ (за каждый проект)	1500 руб.
33.	За работу в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных долгосрочных (от года и более) проектов, направленных на развитие ДОУ (за каждый проект)	3000 руб.
34	За своевременность и оперативность подготовки и исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	500 руб.
35.	За выполнение работ повышенной сложности (пустил линолеума, сборка мебели, изготовление сложных конструкций, ремонт и замена сантехнического оборудования и др. – за каждый вид)	2000 руб.
36	По выполнение функций курьера в территориально отдаленные организации	1000 руб.
37	За выполнение дополнительной работы по разработке нормативно – правовой базы ДОУ	2000 руб.
38	За выполнение дополнительной работы по подготовке и предоставления персонифицированных данных, работу с Пенсионным фондом РФ	1500 руб.
39	За выполнение дополнительной работы: содержание в исправном состоянии технологического оборудования (овощерезка, мясорубка, стир. машина и др.)	3000 руб.
40	За выполнение дополнительной работы: содержание в исправном состоянии современного медицинского оборудования (облучатели, ингаляторы и др.)	1500 руб.
41	Эффективность просветительской работы по профилактике заболевания туберкулеза	200 руб.
42	Подготовка и сбор лабораторных исследований вода в бассейне на соответствие санитарным правилам и нормам, гигиеническим нормативам.	600 руб.
43	За выполнение дополнительной работы - Ответственному за проведение проверки (экспертизу) предоставленных поставщиком (подрядчиком, исполнителем) результатов, предусмотренных	3000 руб.

	контрактом в части соответствие условиям контракта.	

44	Выполнение дополнительной работы младшими воспитателями в учебно – воспитательном процессе (участие в праздниках, открытых занятиях, экскурсиях, прогулках, развлечениях).	500 руб.
45	Работа с родителями: контроль за своевременностью оплаты за содержание ребенка в ДОУ	1500 руб.
46.	Выполнение дополнительной работы по оформлению документов на компенсацию и льготы родительской оплаты.	1000 руб.
47	Ремонтные работы при подготовке к новому учебному году (косметический ремонт силами сотрудников учреждения)	1500 руб.
48	Выполнение дополнительной работы по закладке, переработке и сортировке овощей	1000 руб.
49	Выполнение дополнительной работы по написанию меню требования и ведение соответствующей документации	2500 руб.
50	Работа с родителями: контроль за своевременностью оплаты за содержание ребенка в ДОУ	500 руб.
51	Ведение делопроизводства по организации платных услуг	1000 руб.
52	Участие в работе творческой группы	500 руб.
53	Выполнение работы за качественное оснащение предметно-развивающей среды в условиях внедрения ФГОС.	1000 руб.
54	За выполнение дополнительной работы: - Ответственному за работу и ведение документации Консультативного пункта.	1000 руб.
55	За выполнение дополнительной работы - Ответственному за конкурсное движение	1000 руб.
56	За выполнение дополнительной работы - Ответственному за организацию опорной методической площадки	1000 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 государственно-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. Премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на основании результатов работы их деятельности, которая фиксируется в протоколе комиссии по премированию для установления разовых премиальных выплат, Данная выплата за интенсивность выплачивается из экономии стимулирующей части фонда ФОТ учреждения, но не ниже уровня минимального размера оплаты труда.. Премиальная выплата может выплачиваться за учебный год (с сентября по август), за квартал, за месяц.

Иные поощрительные и разовые выплаты

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

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

Размер разовых премий:

- к юбилейным датам учреждения - до 5000 руб.
- к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70,75 лет) - до 3000 руб.
- к праздничным дням (День матери, новый год, 8 марта, 23 февраля) и профессиональному празднику (День дошкольного работника) – до 5000 руб.

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

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

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

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

- в связи со смертью близких родственников – от 3000 до 5000 руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – до 3000 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 раздельно по каждой из должностей.

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 118
от 16.09.2019 года

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)		1,6361	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	6615
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); учитель-логопед (высшее профессиональное образование в области дефектологии)		1,8880	7854
	Старший воспитатель, учитель-логопед (I квалификационная категория)		2,1878	9101
	Старший воспитатель, учитель-логопед (высшая квалификационная категория)		2,3600	9818

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 118
от 16.09.2019 года

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

N п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад. должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		2501		
1	Делопроизводитель		1,4081	3522
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
2 квалификационный уровень		2583		
1.	Заведующий хозяйством		1,6362	4226

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 118
от 16.09.2019 года

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		2583		
1.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», не имеющая квалификационной категории)		1,9637	5072
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	5496
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	6061
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)		2,5095	6482
3 квалификационный уровень		2583		
1.	Медицинская сестра (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и		1,4728	3804

	сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», не имеющая квалификационной категории)			
2.	Медицинская сестра (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая II квалификационную категорию)		1,6363	4227
3.	Медицинская сестра (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая I квалификационную категорию); медицинская сестра по физиотерапии (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия», не имеющая квалификационной категории); медицинская сестра по массажу (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», не имеющая квалификационной категории)		1,8000	4649
4.	Медицинская сестра (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая высшую квалификационную категорию); медицинская сестра по физиотерапии (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия»), имеющая II квалификационную категорию); медицинская сестра по массажу (среднее профессиональное образование по специальности		1,9637	5072

	«Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», имеющая II квалификационную категорию)			
5.	Медицинская сестра по физиотерапии (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия», имеющая I квалификационную категорию); медицинская сестра по массажу (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», имеющая I квалификационную категорию)		2,1278	5496
6.	Медицинская сестра по физиотерапии (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия», имеющая высшую квалификационную категорию); медицинская сестра по массажу (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», имеющая высшую квалификационную категорию)		2,3465	6061

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»				
2 квалификационный уровень		4227		
1.	Врачи-специалисты (высшее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Педиатрия», «Стоматология», «Медицинская биофизика», «Медицинская биохимия», «Медицинская кибернетика», послевузовское и (или) дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности, не имеющий квалификационной категории)		1,4339	6061
2.	Врачи-специалисты (высшее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Педиатрия», «Стоматология», «Медицинская		1,5335	6482

	биофизика», «Медицинская биохимия», «Медицинская кибернетика», послевузовское и (или) дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности, имеющий II квалификационную категорию)			
3.	Врачи-специалисты (высшее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Педиатрия», «Стоматология», «Медицинская биофизика», «Медицинская биохимия», «Медицинская кибернетика», послевузовское и (или) дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности, имеющий I квалификационную категорию)		1,6666	7045
4.	Врачи-специалисты (высшее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Педиатрия», «Стоматология», «Медицинская биофизика», «Медицинская биохимия», «Медицинская кибернетика», послевузовское и (или) дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности, имеющий высшую квалификационную категорию)		1,8003	7610

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 118
от 16.09.2019 года

Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования

N п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2349		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	2818
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	2959
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	3100
2 квалификационный уровень		2349		
1.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший», «старший по смене»		1,3800	3242
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		2583		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	3240
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	3523
2 квалификационный уровень		2583		

1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1.4728	3804
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1.6361	4226
3 квалификационный уровень		2583		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1.8000	4649
4 квалификационный уровень		2583		
1.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные и ответственные работы		1.9637	5072
2.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2.1278	5496

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 изменениями условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 118
от 16.09.2019 года

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

именование учреждений	именование должностей
Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент **0,2**	
Логопедические пункты, организованные при образовательных учреждениях	Учителя- логопеды
Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,25	
Дошкольные образовательные учреждения, имеющие кроме групп общеразвивающих оздоровительные группы для детей с туберкулезной интоксикацией	Воспитатели, музыкальные руководители, инструкторы по физкультуре, учителя-логопеды, врачи, младшие воспитатели, старшие медицинские сестры, медицинские сестры, работающие в группах для детей с туберкулезной интоксикацией

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 118
от 16.09.2019 года

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 118
от 16.09.2019 года

Перечень категорий работников основного персонала муниципальных учреждений

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 118
от 16.09.2019 года

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

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

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

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество воспитанников в образовательном учреждении	из расчета на каждого воспитанника	0,4, но не более 300
2. Количество дошкольных групп в образовательном учреждении	из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника имеющего:	1
	- 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
5. Наличие собственного оборудованного: - стоматологического кабинета, - кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога, - сауны, - кабинета ЛФК, - кабинета психолога, - сенсорной комнаты, - соляной шахты, - физиокабинета, - прачечной, - паспортизированного музея, - лицензированного медицинского кабинета, -кабинета массажа, - гаража	за каждую единицу	15
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - стадионов,	за каждую единицу	15

- спортивной площадки, - игровых полей, - теннисного корта, - хоккейной коробки, - игровых участков, - бассейна, - тренажерного зала, - хореографического зала, - кабинета или площадки по ПДД		
7. Наличие: - учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ, - огорода, цветников	за каждую единицу за каждую единицу	50 20
8.Наличие оборудованных и используемых в образовательном учреждении помещений для разных видов деятельности: - изостудия, - театральная студия, - зимний сад, - "живой уголок", - музыкальный зал, - спортивный зал и др.	за каждую единицу	15
9. Наличие в образовательном учреждении консультативных центров для детей, охваченных семейным образованием, центров развития семейных форм устройства, постинтернатного сопровождения, центров дистанционного обучения (ВКС)	за каждый центр	15
10. Количество детей в группах кратковременного пребывания со сроком посещения не менее 4 месяцев, охваченных дошкольным образованием (на основании пакета документов согласно правилам приема в ДОУ, и учета табеля посещаемости)	за каждого ребенка	5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.7. Управление образования:

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

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

3. Группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 118
от 16.09.2019 года

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности

Критерии показатели оценки результативности профессиональной деятельности завхоза максимально – 100 баллов

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
1.Обеспечение безопасных условия пребывания детей и сотрудников	1.1.Отсутствие замечаний по пожарной и электробезопасности, соблюдение правил эксплуатации энергоустановок	Результаты заключения Роспожнадзора, госинспекции по охране труда	Отсутствие замечаний – 10 баллов	Акты приемки, проверок, предписания	1 раз в отчетный период
	1.2.Эфективный контроль за качеством работы обслуживающего персонала	Факт контроля	5 балла	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	1.3.Отсутствие травматизма среди сотрудников и детей	Факт отсутствия травматизма	Отсутствие фактов травматизма – 10 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 – 10 баллов	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 восп.-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 воспитательно-образовательного	экономия до 3% - 5 балла свыше 3%-10 баллов	Отчет бухгалтерии	1 раз в отчетный период

		процесса			
	3.1.Общественная удовлетворенность профессиональной деятельностью	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие жалоб -10 баллов	Журнал регистрации жалоб	1 раз в отчетный период
	3.2.Обеспечение качественного ведения документации и соблюдения сроков ее предоставления	Факт соблюдения	Соблюдение сроков и качественное предоставление документации – 10 баллов Организация работы с DOXCEL- 10 баллов Макс- 20 баллов	Журналы, акты, справка УБ	1 раз в отчетный период
	3.2. Общественная деятельность в коллективе ДОУ	Факт участия	Участие в творческих мероприятиях- 5 баллов	Справки старшего воспитателя	1 раз в отчетный период

Критерии показатели оценки результативности профессиональной деятельности ст. воспитателя (максимально – 100 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
1. Успешность образовательной деятельности	1.1.1. 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 образовательных, оздоровительных и организационных платных услуг в дошкольном учреждении.	Количество детей, охваченных платными услугами	образовательные услуги (не менее 10 детей) – 5 баллов: -оздоровительные услуги (не менее 10 детей) – 5 баллов: -организационные услуги	Приказ учреждения по созданию дополнительных платных услуг, программы, положение об услугах, журнал учета	1 раз в отчетный период

			(не менее 10 детей) - 5 баллов - Макс. – 15 баллов		
	1.3. Участие педагогов и воспитанников в профессиональных конкурсах, фестивалях	Факт участия (уровень)	Факт :участия Региональный, федеральный уровень - 2 баллов Городской уровень – 5 баллов Районный уровень – 3 балла– Нал. призовых мест - 5 Макс. -15 баллов	Свидетельство, приказы, благодарственные письма, грамоты	1 раз в отчетный период
	1.4.Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Уровень проведения	Региональный – 5 баллов Муниципальный– 4 балла Районный – 1 балла Макс.10 баллов	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.Контроль за организацией работы по обновлению сайта	Факт наличия и обновления информации на сайте не реже 1 раза в месяц	Наличие, содержание, разнообразие форм – 5 баллов Неполное соответствие требованиям – 1 балл	Информация НМЦ	1 раз в отчетный период
	1.8.Общественная удовлетворенность профессиональной деятельностью	Отсутствие обоснованных жалоб,	Отсутствие жалоб – 5 баллов	Журнал регистрации жалоб, благодарственные письма	1 раз в отчетный период
	1.9.Контроль за организацией работы с АИС	Отсутствие замечаний по своевременности и достоверности размещаемой	Факт отсутствия – 15 баллов	Информация МБОУ «НМЦ»	1 раз в отчетный период

		информации			
2.Обеспечение доступности 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
	Общественная деятельность в коллективе ДОУ	Факт участия	Участие в работе по благоустройству территории –5 баллов Участие в творческих мероприятиях- 5 баллов Мак. – 10 баллов	Справки старшего воспитателя, завхоза	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя (макс. 60 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
1.Качество результатов образования	1.1.Общественная удовлетворённость	Факт отсутствия жалоб, наличие благодарностей	Отсутствие жалоб – 5 баллов Наличие благодарностей – 5 баллов Макс. – 10 баллов	Журнал регистрации 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% - 5 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 – 3 баллов	Анализ годового плана	1 раз в отчетный период
	1.4.Участие педагога и воспитанников в профессиональных конкурсах, фестивалях	Факт участия	Факт :участия Региональный, федеральный уровень - 2 баллов Городской уровень – 5 баллов Районный уровень – 3 балла– Наличие призовых мест - 5 Макс. -15 баллов	Свидетельства, благодарственные письма, грамоты, дипломы	1 раз в отчетный период
	1.6.Организация платных услуг	Количество детей охваченных платными услугами	Менее 10 детей - 5 баллов Более 10 детей - 10 баллов	Приказы ДОУ, договора с родителями, программы	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 методобъединениях, конференциях, семинарах	Уровень проведения	Областной -2 баллов Городской -2 балла Районный -1 балла Макс – 5 баллов	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 – 2 баллов	Информация старшего воспитателя, ст. медсестры	1 раз в отчетный период
	3.2. Общественная деятельность в коллективе ДОУ	Факт участия	Участие в работе по благоустройству территории –5 баллов Участие в творческих мероприятиях- 5 баллов	Справки старшего воспитателя, завхоза.	1 раз в отчетный период

			Мак. – 10 баллов		

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности учителя- логопеда (макс. 60 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
1.Качество результатов образования	1.1.Общественная удовлетворённость	Факт отсутствия жалоб, наличие благодарностей	Отсутствие жалоб – 5 баллов наличие благодарностей – 5баллов Макс – 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% - 5 баллов Ниже 100%- 3 балла	Результаты диагностики	1 раз в отчетный период
	1.3.Разработка авторских программ, методических разработок, рекомендаций, имеющих рецензии	Факт разработки и использования	Наличие реализации – 3 баллов	Анализ годового плана	1 раз в отчетный период
	1.4.Участие педагога и воспитанников в профессиональных конкурсах, фестивалях	Факт участия	Факт :участия Региональный, федеральный уровень - 2 баллов Городской уровень – 5 баллов Районный уровень - 3 балла– Нал. призовых мест - 5 Макс. -15 баллов	Свидетельства, благодарственные письма, грамоты, дипломы	1 раз в отчетный период
	1.5 Организация платных услуг	Количество детей охваченных платными услугами	Менее 10 детей - 5 баллов Более 10 детей – 10 баллов	Приказы ДОУ, договора с родителями, программы	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 методобъединениях, конференциях, семинарах	Уровень проведения	Областной -2 баллов Городской -2 балла Районный -1 балла Макс – 5 баллов	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 – 2 балла	Информация старшего воспитателя, ст. медсестры	1 раз в отчетный период
	3.2. Общественная деятельность в коллективе ДОУ	Факт участия	Участие в работе по благоустройству территории –5 баллов Участие в творческих мероприятиях- 5 баллов Мак. – 10 баллов	Справки старшего воспитателя, завхоза.	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности инструктора по физической культуре (макс. 60 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
1.Качество результатов образования	1.1.Общественная удовлетворённость	Факт отсутствия жалоб, наличие благодарностей	Отсутствие жалоб – 5 баллов наличие благодарностей – 5 баллов Макс – 10 баллов	Журнал регистрации 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% - 5 балла 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 – 3 баллов	Анализ годового плана	1 раз в отчетный период
	1.4.Участие педагога и воспитанников в профессиональных конкурсах, фестивалях	Факт участия	Факт :участия Региональный, федеральный уровень - 2 баллов Городской уровень – 5 баллов Районный уровень – 3 балла– Нал. призовых мест - 5 Макс. -15 баллов	Свидетельства, благодарственные письма, грамоты, дипломы	1 раз в отчетный период
	1.6. Организация платных услуг	Количество детей охваченных платными услугами	Менее 10 детей - 5 баллов Более 10 детей – 10 баллов	Приказы ДОУ, договора с родителями, программы	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 методобъединениях, 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 – 2 баллов	Информация старшего воспитателя, ст. медсестры	1 раз в отчетный период
	3.2. Общественная деятельность в коллективе ДОУ	Факт участия	Участие в работе по благоустройству территории –5 баллов Участие в творческих мероприятиях- 5 баллов Мак. – 10 баллов	Справки старшего воспитателя, завхоза.	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя (макс. 100 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
1. Качество и доступность образования . Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (п.2.4. ФГОС)	1.1. Соответствие предметно-пространственной среды требованиям реализуемой образовательной программы: соответствие среды возрастным особенностям : обеспечение возможности общения и совместной деятельности, двигательной активности и уединения; создание содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной среды. (п. 3.3. ФГОС)	Соответствие требованиям реализуемой программы	Соответствует – 5 баллов Частично соответствует – 3 баллов	Результаты тематического контроля, смотра-конкурса	1 раз в отчетный период
	1.2.Соответствие психолого-педагогических условий требованиям реализуемой программы (п.3.2. ФГОС)	Эффективность педагогических действий (п.3.2.3. ФГОС)	80%-100% - 5 баллов 60%-79% - 3 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 .Общественная удовлетворённость	Факт отсутствия жалоб.	Отсутствие жалоб – 10 баллов наличие	Журнал регистрации жалоб.	1 раз в отчетный период

	1.5. .Участие педагога и воспитанников в профессиональных конкурсах, фестивалях	Факт участия	Факт :участия Региональный, федеральный уровень - 2 баллов Городской уровень – 5 баллов Районный уровень – 3 балла– Нал. призовых мест - 5 Макс. -15 баллов	Справка руководителя, наличие дипломов, грамот, сертификатов, приказы	1 раз в отчетный период
	1.6 Организация платных услуг	Количество детей охваченных платными услугами	1 Менее 10 детей - 5 баллов Более 10 детей – 10 баллов 2. Создание условий для организации платных услуг в своей группе- 5 баллов Макс.- 15 баллов	Приказы ДОУ, договора с родителями, программы	1 раз в отчетный период
2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя	2.1. Участие в экспериментальных инновационных проектах, творческих группах, разработке образовательной программы, программы развития ДОУ, конференциях, семинарах.	Участие не реже 1 раза в год Максимальное количество баллов - 5 балов	Региональный - 5 баллов Муниципальный - 4 балла Уровень ДОУ- 1 балла Макс.10	Приказ ДОУ, наличие материалов	1 раз в отчетный период
	2.2. Публикации, наличие собственных программ, здоровье сберегающих технологий, сборников, методических разработок, пособий. Обобщение	Наличие материалов	Международный – 1 балла Всероссийский – 1 балла	Материалы публикации, размещение в сети Интернет,	1 раз в отчетный период

15

	педагогического опыта, наставничество, экспериментальные, стажировочные, опорно-методические площадки		Региональный- 1 балла Муниципальный – 1 балла Уровень ДОУ -1 балл Макс – 5 баллов	сми.	
	2.3..Прохождение педагогическими работниками курсов повышения квалификации, аттестации работников	Факт прохождения	16 часов и более - 5 баллов	Сертификаты, свидетельства дипломы	1 раз в отчетный период
	3.2.Посещаемость детей в ДОУ	Средне явочная посещаемость / общее количество детей	75-77,9% 2 балла 78-77,- % - 5 балла 80% и выше - 10 балла	Справка старшей медсестры.	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
Исполнительская дисциплина	.4.1. Общественная деятельность в коллективе ДОУ	Факт участия	Участие в работе по благоустройству территории –5 баллов Участие в творческих мероприятиях- 5 баллов Мак. – 10 баллов	Справки старшего воспитателя, завхоза.	1 раз в отчётный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности старшей медсестры (макс. 100 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
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	Средняя явочная посещаемость / общее количество детей	75-77,6% - 5 баллов 78-77,9% - 3 балла 80% и выше – 10 баллов	Данные МБУ «ЦБ УО»	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	5 баллов	Отчет старшей медицинской сестры, анализ годового плана	1 раз в отчетный период
	2.2. Выполнение натуральных норм питания по основным продуктам	Процент выполнения	98% - 100% - 30 балла 97,9% - 95% - 25 балла	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 - 15 баллов	Журнал регистрации жалоб	1 раз в отчетный период
	3.2.Качественное и своевременное ведение документации	Факт соблюдения	10 баллов	Журналы, акты	1 раз в отчетный период
	3.3. Общественная деятельность в коллективе ДОУ	Факт участия	Участие в работе по благоустройству территории –5 баллов Участие в	Справки старшего воспитателя, завхоза.	1 раз в отчетный период

			творческих мероприятиях- 5 баллов Мак. – 10 баллов		

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя (макс. 50 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
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.Привитие 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. Посещаемость детей в ДОУ	Средняя явочная посещаемость / общее количество детей	75-77.6% - 2 баллов 78-77.9% - 3 балла 80% и выше – 5 баллов	Данные МБУ «ЦБУО»	1 раз в отчетный период

	3.2 .Отсутствие травматизма детей	Факт отсутствия травматизма	Отсутствие фактов травматизма – 5 баллов	Журнал случаев 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	Факт отсутствия жалоб, наличие благодарностей	Отсутствие жалоб – 5 баллов	Журнал регистрации жалоб, благодарственные письма	1 раз в отчетный период
	4.3 Общественная деятельность в коллективе ДОУ	Факт участия	Участие в работе по благоустройству территории – 5 баллов Участие в творческих мероприятиях- 5 баллов Мак. – 10 баллов	Справки старшего воспитателя, завхоза.	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности повар (макс. 50 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий	1.1.Отсутствие замечаний на нарушение СанПиН	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний - 15 баллов	Журнал, акт проверок, итоги контроля	1 раз в отчетный период
2.Выполнение норм и правил приготовления и выдачи пищи	2.1.Знание технологических карт приготовления блюд	Факт наличия знаний	Наличие знаний – 5 баллов, Требуют уточнения – 3 балла	Санитарный журнал	1 раз в отчетный период
	2.2.Соблюдение графика выдачи пищи с пищеблока.	Факт соблюдения/ несоблюдения	Оптимальный уровень - 5 баллов; Допустимый уровень (незначительные замечания)	Санитарный журнал, справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период

			– 3 балла		
	2.3.Выдача пищи с учетом положенной нормы питания на каждого ребенка	Факт соблюдения нормы	Оптимальный уровень - 5 баллов; Допустимый уровень (незначительные замечания) – 3 балла	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период
3.Исполнительская дисциплина	3.1.Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения и родителей воспитанников	Факт отсутствия жалоб	Отсутствие жалоб -5 баллов Наличие благодарностей – 10 баллов	Журнал регистрации жалоб, благодарственные письма	1 раз в отчетный период
	3.2 Общественная деятельность в коллективе ДОУ	Факт участия	Участие в работе по благоустройству территории –5 баллов Участие в творческих мероприятиях- 5 баллов Мак. – 10 баллов	Справки старшего воспитателя, завхоза.	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности кухонный рабочий (макс. 50 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий	1.2.Отсутствие замечаний на нарушение СанПиН и соблюдение личной гигиены	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний - 5 баллов	Журнал, акт проверок, итоги контроля	1 раз в отчетный период
2. Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	2.1.Обеспечение чистоты и сохранности посуды, инвентаря, чистоты помещения пищеблока	Факт обеспечения	Обеспечение частоты и сохранности – 5 баллов	Санитарный журнал	1 раз в отчетный период
	2.2. Обеспечение качества первичной обработки продуктов питания	Факт обеспечения	Обеспечение частоты и сохранности – 5 баллов	Санитарный журнал	1 раз в отчетный период

95

3.Исполнительская дисциплина	3.1.Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения и родителей воспитанников	Факт отсутствия жалоб	Отсутствие жалоб -5 баллов Наличие благодарностей – 10 баллов	Журнал регистрации жалоб, благодарственные письма	1 раз в отчетный период
	3.2.Отсутствие происшествий и травм во время работы	Факт отсутствия	5 баллов	Журнал, акты несчастных случаев	1 раз в отчетный период
	3.3 Общественная деятельность в коллективе	Факт участия	Участие в работе по благоустройству территории –5 баллов Участие в творческих мероприятиях- 5 баллов Мак. – 10 баллов	Справки старшего воспитателя, завхоза.	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности кладовщик (макс. 50 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников	1.1.Обеспечение качественного ведения документации и соблюдения сроков её предоставления	Факт соблюдения	Соблюдение -10 баллов	Информация ст.медсестры	1 раз в отчетный период
2.Исполнительская дисциплина	2.1. Общественная деятельность в коллективе ДОУ	Факт участия	Участие в работе по благоустройству территории – 5 баллов Участие в творческих мероприятиях – 5 баллов Мак. 10 баллов	Справки старшего воспитателя, завхоза	1 раз в отчетный период

	2.2.Отсутствие замечаний контролирующих органов	Результат проверок	Отсутствие замечаний 10 баллов	Акты проверок	1 раз в отчетный период
	2.3. Доставка овощей со склада	Факт доставки	Доставка -20 баллов	Информация ст.медсестры	1 раз отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности кастеляншa (макс. 30 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников	1.1.Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	Факт образцового содержания	Образцовое содержание – 5 баллов	Аналитическая справка завхоза	1 раз в отчетный период
2.Исполнительская дисциплина	2.1.Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения и родителей воспитанников	Факт отсутствия жалоб	Отсутствие жалоб -5 баллов Наличие благодарностей – 10 баллов	Журнал регистрации жалоб, благодарственные письма	1 раз в отчетный период
	2.2 Своевременное и качественное ведение отчётной и другой документации	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	Высокий – 10 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2.3.Отсутствие происшествий и травм во время работы	Факт отсутствия	5 баллов	Журнал, акты несчастных случаев	1 раз в отчетный период

и показатели оценки результативности профессиональной деятельности машинист по стирке белья (макс. 50 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников	1.1.Отсутствие замечаний и нарушений СанПиН и соблюдение личной гигиены.	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний – 15 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2.1.Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения и родителей воспитанников	Факт отсутствия жалоб	Отсутствие жалоб -15 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2.2. Участие в работе по благоустройству территории ДОУ и прилегающей территоррии	Факт отсутствия	10 баллов	Данные завхоза	1 раз в отчетный период
	2.3 Общественная деятельность в коллективе ДОУ	Факт отсутствия	Участие в работе по благоустройству территории – 5 баллов Участие в творческих мероприятиях – 5 баллов Мак. -10 баллов	Завхоза, старшего воспитателя	1 раз в отчётный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности уборщик служебных помещений (макс. 30 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий	1.1.Качественное обеспечение порядка и уборка помещений в ДОУ	Факт отсутствия замечаний	отсутствие замечаний – 5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	1.2.Соблюдение правил утилизации мусора	Факт соблюдения	оптимальный уровень – 5 баллов; допустимый уровень (незначительные	Контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период

			замечания) – 3 балла;		
2.Исполнительская дисциплина	2.1.Общественная удовлетворенность профессиональной деятельностью	Отсутствие обоснованных жалоб, наличие благодарностей	Отсутствие жалоб -5 баллов	Журнал регистрации жалоб, благодарственные письма	1 раз в отчетный период
	2.2.Общественная деятельность в коллективе	Факт участия	Участие в работе по благоустройству территории – 5 баллов Участие в творческих мероприятиях – 5 баллов Мак. -10 баллов	Справка старшего воспитателя,завхоз	1 раз в отчетный период
	2.3.Отсутствие происшествий и травм во время работы	Факт отсутствия	5 баллов	Журнал, акты несчастных случаев	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности дворник (макс. 50 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников	1.1.Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	Факт отсутствия	Отсутствие травматизма – 10 баллов	Журнал и акты о несчастных случаях	1 раз в отчетный период
	2.1.Обеспечение сохранности материально- технической базы вверенного имущества	Факт сохранности	Обеспечение сохранности -10 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2.2. Своевременность и качество устранения имеющихся замечаний. Своевременность и качество исполнения административных решений	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	100% выполнения - 20 баллов	Контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период

	2.3 Общественная деятельность в коллективе	Факт участия	Участие в работе по благоустройству территории – 5 баллов Участие в творческих мероприятиях – 5 баллов Мак. -10 баллов	Справка старшего воспитателя, ,завхоз	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности сторож (макс. 30 баллов)

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
2	3	4	5	6	7
1.Обеспечение безопасности ДОУ	1.1.Качественное обеспечение порядка и сохранности имущества на территории и в помещениях ДОУ	Факт отсутствия замечаний	Отсутствие замечаний – 5 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	1.2.Личное участие в ликвидации неисправности оборудования, водопровода, канализации и своевременное информирование	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.Соблюдение требований инструкций по охране труда и технике безопасности	Факт соблюдения	Высокий уровень – 10 баллов	Справка	1 раз в отчетный период

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности вахтер (макс. 50 баллов)

Наименование должности	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторный показатель)	Расчет показателей	Источник данных	Периодичность оценивания
1	2	3	4	5	6	7
Вахтер 20 баллов)	1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников	1.1.Своевременное реагирование на возникшие чрезвычайные ситуации	Факт устранения	10 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2.Исполнительская дисциплина	2.1.Общественная удовлетворенность профессиональной деятельностью	Отсутствие обоснованных жалоб, наличие благодарностей	Отсутствие жалоб - 5 баллов Наличие благодарностей – 10 баллов	Журнал регистрации жалоб, благодарственные письма	1 раз в отчетный период
		2.2. Своевременность и качество исполнение административных решений	Факт исполнения	оптимальный уровень – 10 баллов: допустимый уровень (незначительные замечания) – 3 балла	Данные завхоза	1 раз в отчетный период
		2.3 Соблюдение требований инструкций по охране труда и техники безопасности	Факт соблюдения	Высокий уровень - 10 баллов	справка	1 раз в отчетный период
		2.3. Общественная деятельность в коллективе	Факт участия	Участие в работе по благоустройству территории – 5 баллов Участие в творческих мероприятиях – 5 баллов Мак. -10 баллов	Справка старшего воспитателя, завхоз	1 раз в отчетный период

19

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 118
от 16.09.2019 года

ПРОТОКОЛ №____ от_____20___
заседания комиссии по премированию
работников МБДОУ № 118
«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				
	Всего:	**X**		

II. Установить премию прочему персоналу учреждения на период с _____ 20__ год по _____20__ год
исходя из стоимости балла _____ руб. в размерах:

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

Председатель комиссии:_____ (подпись)
Секретарь: _____(подпись)
Члены комиссии: _____(подпись)
_____(подпись)
_____(подпись)

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 118
от 19.09.2019 года

ПРОТОКОЛ №____ от_____20___
заседания комиссии по премированию
для установления разовых премиальных выплат.
из экономии стимулирующей части фонда ФОТ
МБДОУ № 118 «Детский сад комбинированного вида»

Комиссия в составе:
Председатель - заведующая
Члены комиссии: -
-
-

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения по итогам работы за_____20___ года
(период)

ПОСТАНОВИЛА:

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

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

Председатель комиссии:_____ (подпись)
Секретарь: _____(подпись)
Члены комиссии: _____(подпись)
_____(подпись)
_____(подпись)
_____(подпись)
_____(подпись)

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации
_____ (Ф.И.О.)

ПРИЛОЖЕНИЕ №12
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 118

Положение о распределении централизованного фонда муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования

1. Общие положения

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы

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

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

2.1.3. Ежемесячная премия устанавливается:

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

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 ежемесячная премия устанавливается в размере 25% от должностного оклада.

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

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

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

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

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

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

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

2.3. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

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

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

Наименование выплат	Размер, руб.
1. Премии к профессиональным праздникам, знаменательным, праздничным датам: «День защитника Отечества», Международный женский день «8-ое Марта»; юбилейной дате учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет), юбилейной дате руководителя (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет)	до 3000
2. Премии за организацию и проведение городских и областных мероприятий, реализацию городских акций и проектов на высоком уровне	до 2000
3. Материальная помощь - на лечение (в зависимости от тяжести заболевания); - в связи с пожаром, кражами, затоплением или другими природными аномалиями; в связи со смертью близких родственников	 от 3000 до 5000 5000

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 118
от 16.09.2019 года

Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке) за наличие почетного звания (КЗ)

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	0,1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14
к Положению об оплате труда
и стимулировании
работников МБДОУ № 118
от 16.09.2019 года

Порядок формирования ФОТ, его распределения и использования.

1. Доля базовой части в общем ФОТ учреждения - 54,06 %: .
из нее приходится:
- на педагогический персонал – 43,84 % ,
- на централизованный фонда учреждения – 1,29%:
- на стимулирующую части в общем фонде оплаты труда учреждения 44,65 %. в том числе доли стимулирующей части фонда, предназначенного на стимулирование педагогического персонала - 67,62 %.