

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 32
«Детский сад комбинированного вида»

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета МБДОУ № 32
Маликова Е.В. Е.В. Маликова



Согласовано:

Председатель родительского
комитета МБДОУ № 32

Иванова С.А. С.А. Иванова

Принято на общем собрании коллектива

Протокол № 25 от 29.03.2018

**Положение
об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ № 32
«Детский сад комбинированного вида»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 32 «Детский сад комбинированного вида» (далее Учреждение), установления выплат и должностным окладам, разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования», с изменениями в последней редакции, постановлением администрации г. Кемерово от 14.02.2011 № 26 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Кемерово», Приказом Минобрнауки России 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, оговориваемой в трудовом договоре», в соответствии со ст.ст. 44, 45 Устава города Кемерово.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников Учреждения.

1.3. Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Учреждении на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Устава Учреждения и требований Коллективного договора между администрацией и работниками.

1.4. Положение является локальным нормативным актом, определяющим источники и правила формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, условия установления обязательных и стимулирующих доплат и надбавок, а также условия, виды и размеры оплаты труда педагогического и вспомогательного состава Учреждения.

1.5. Учреждение в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат и надбавок, премий и других видов материального поощрения работников (без ограничения их предельными размерами).

1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (премий и иных поощрительных выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, при условии отработки за этот период нормы рабочего времени и выполнения нормы труда (трудовой обязанности).

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка определения ставки педагогической работы 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;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы учетной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки.

1.8. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Профсоюзным комитетом и Родительским комитетом и утверждается руководителем Учреждения. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

Раздел 2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1 Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

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

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику работы в группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, за ученую степень, почетное звание;

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы,

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

где ЗП - заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

$Ор = (О \times K1)$

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

K1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке

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

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

KB - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов по должностям устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения устанавливается по квалификационным уровням 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 и проводимой аттестацией.

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

Размеры 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 общепрофессиональных 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).

2.3 Размеры должностных окладов (ставок) заработной платы работников в группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья дошкольного образовательного учреждения увеличивается на повышающий коэффициент (K2) за специфику работы.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы в группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья Учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размеры повышающих коэффициентов за специфику работы приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

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

Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- руководящим работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук по профилю Учреждения – 0,2;
- руководящим работникам Учреждения, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения – 0,1;

- работникам Учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР – 0,1;
- руководящим работникам Учреждения, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогических работников Учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 0,1.

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

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада) увеличение оклада ему производится один раз.

2.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работу Учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы Учреждения (К2) и 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, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.6. Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 9 к Положению, - со дня присвоения, награждения.

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

Раздел 3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательных учреждений

3.1. 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 № 7 к настоящему Положению.

3.2. Установленная на начало учебного года заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.3. Тарифной частью заработной платы педагогических работников Учреждения является установленный им с учетом объема работы должностной оклад по соответствующей ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования, с учетом повышающего коэффициента.

3.4. 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;
- при присуждении ученой степени доктора и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения;
- изменении 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.

3.5. Руководитель Учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

Раздел 4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

4.2. Размер заработной платы сторожа по тарифу определяется исходя из размера должностного оклада, количества отработанных часов в каждом месяце и среднемесячной нормы полезного времени, установленной при 40-часовой рабочей неделе.

Раздел 5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения объема учебной нагрузки)

5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регламентируются ст. 333 Трудового Кодекса Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

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.

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

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

5.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: старшим воспитателям, педагогам-психологам.

5.3.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-дефектологам, учителям-логопедам.

5.3.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителем.

5.3.4. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

5.3.5. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре;

5.3.6. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 5.3.4).

5.3.7. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 5.3.7.1 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

5.3.7.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования определяется с учетом количества часов по образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) 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 5.3.2 – 5.3.6 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 5.3.7.1 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 5.3.3 – 5.3.7 настоящего раздела, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 5.3.7 настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

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

5. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

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

Другая часть педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую (учебную) 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;

г) дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;

д) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат.

6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) 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 5.3.7.1, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества 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, в случае предполагаемых изменений в учреждении.

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).

5.4. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 5.1 - 5.4, в том числе руководителей образовательных учреждений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

5.5. Продолжительность рабочего времени медицинских работников регламентируется статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы, - самим учреждением.

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.

5.7. Предоставление преподавательской 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 осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Раздел 6. Порядок определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов

6.1. 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).

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

6.3. 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.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

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

- 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;

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

6.5. Педагогам-психологам должностные оклады устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью "Психология".

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

6.7. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, прошедшие дополнительную подготовку в области образования и педагогики, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, с установлением работникам размеров окладов, ставок заработной платы, как имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Раздел 7. Порядок и условия оплаты труда руководителей

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования сроком на один 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 заработной платы.

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

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение (приложение № 8 данного Положения).

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО_{рук} \leq ЗП_{ср.осн. перс.} \times Кот$

где:

ДО_{рук} - размер должностного оклада руководителя;

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

Перечень категорий работников основного персонала приведен в приложении № 13 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 № 7 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

Увеличение размера оклада руководителя производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 9 к Положению, - со дня присвоения, награждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

7.4. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты регламентируются Положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений, утвержденного правовым актом администрации города и согласованного с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах. На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% фонда оплаты труда учреждения.

7.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в кратности до 4, при условии выполнения руководителем муниципального учреждения показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных муниципальным заданием.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

Раздел 8. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения

8.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты). 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, с 1 января по 31 августа отчетного года.

8.2. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (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.

8.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения 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.

8.4. 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, включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. 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).

При определении должностного оклада руководителя Учреждения не учитываются областные ежемесячные выплаты стимулирующего характера, производимые воспитателям.

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.

8.5. 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 40 часов - на 8 часов, 36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной 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.

8.6. 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 9. Порядок и условия установления компенсационных выплат

9.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разьедном 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;
- доплата до размера МРОТ (при условии работы (нагрузки) на 1 ставку);
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера».

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

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

9.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами, ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, тяжелых работах устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

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

Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается доплата к ставке заработной платы (должностному окладу) до 12%

Наименование должности	Виды выполняемых работ
Уборщик служебных помещений, младший воспитатель	уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств
Повар	работа у горячих плит, жарочных шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука и др.
Машинист по стирке белья	стирка, сушка и глажение

Старшая медицинская сестра, медицинская сестра	работы по приготовлению дезинфицирующих средств
---	---

Конкретный размер выплаты работнику и срок, на который устанавливается выплата, оформляется приказом по Учреждению. Ответственность за достоверность характеристик условий труда работников Учреждения несет руководитель Учреждения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

9.5. Согласно Постановлению ВЦСПС от 1 августа 1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

9.6. 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), производится 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.

9.7 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

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

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

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

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

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

9.10. 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.

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

Раздел 10. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

10.1. Стимулирование работников Учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, 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.

10.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников. Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и родительским комитетом.

Стимулирующий фонд труда всех работников в общем фонде оплаты труда составляет 28,8%, в том числе доля стимулирующего фонда, направляемая на стимулирование труда педагогического персонала, составляет 74,2%. Распределение на стимулирующие выплаты в Учреждении происходит следующим образом:

- **стимулирующие выплаты по итогам работы** – 51%, в том числе педагогический персонал – 79,4%;
- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** – 46%, педагогический персонал – 68,7%;
- **иные поощрительные и разовые выплаты** – 3%.

Сроки рассмотрения и установления стимулирующих выплат по видам могут отличаться между собой.

10.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы

10.3.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за квартал.

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

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются локальным актом учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников.

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

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

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

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

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

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

10.3.3. 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 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.

10.3.4. Установление стимулирующей выплаты осуществляется исходя из количества набранных баллов по показателям стимулирования, установленных для каждой категории работников, устанавливается работникам по основной должности и должностям, занимаемым на условиях по совместительству или совмещения. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- АУП – 40 баллов;
- воспитатели - 100 баллов;
- прочий педагогический персонал – 60 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал – 40 баллов;
- обслуживающий персонал – 30 баллов.

Перечень показателей стимулирования работников МБДОУ № 32 по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации (приложение 10 к настоящему Положению)

Порядок заполнения оценочных листов:

- Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

- Заполненные работниками оценочные листы передаются членам мониторинговой группы в составе: руководитель Учреждения, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, врач, заведующий хозяйством.

АУП, старший воспитатель, старшая медицинская сестра – врачу;

воспитатели – старшему воспитателю;

прочий педагогический персонал – заведующему хозяйством;

учебно-вспомогательный персонал – старшей медицинской сестре.

- Руководитель Учреждения дает оценку результатов деятельности каждому работнику.

- Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

Руководитель Учреждения обеспечивает представление в премиальную комиссию в установленные сроки оценочных листов на работников учреждения и аналитическую информацию о:

- набранных суммах оценок за показатели стимулирования по каждому работнику;
- итоговом количестве набранных оценок по всем работникам учреждения;
- плановом размере стимулирующего фонда, предназначенного на установление премии по итогам работы и фактически начисленных суммах, исчисленных нарастающим итогом с начала года;
- «стоимости» балла по видам выплат (плановый размер стимулирующего фонда, предназначенный на установление премии по итогам работы за вычетом фактически начисленных сумм, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленный на итоговую сумму набранных оценок всех работников учреждения).

10.3.5. В состав премиальной комиссии входят представители от педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, выборного органа первичной профсоюзной организации и родительского комитета учреждения.

Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с родительским комитетом.

Комиссия по премированию избирается путем открытого голосования на общем собрании коллектива. Решение об установлении размера премии работникам по итогам работы комиссия принимает открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании премиальной комиссии, давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и родительским комитетом учреждения. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

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.

Новые принятым работникам стимулирующие выплаты могут быть установлены решением комиссии по премированию по итогам работы до истечения положенного срока установления премиальных выплат (квартала).

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается премиальная выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующей выплаты, и соответственно, размер начисленных выплат.

Выплаты осуществляются пропорционально нагрузке работников и согласно отработанному времени

10.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы

Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и родительским комитетом по должностям работников учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

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

10.4.2. **Стимулирующие специальные выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям** назначаются в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп учреждений;

885 рублей педагогическим работникам (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования).

Выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям вводятся с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которые оцениваются 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.

Выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям назначаются 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.

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

Для назначения выплат издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

Выплаты осуществляются пропорционально нагрузке работников и согласно отработанному времени.

10.4.3. **Стимулирующие специальные выплаты медицинским работникам** назначаются в размере 1885 рублей.

Выплаты медицинским работникам назначаются 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 и диспансеризации детей-подростков.

Выплаты медицинским работникам назначаются 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.

Выплаты осуществляются пропорционально нагрузке работников и согласно отработанному времени

10.4.4. **Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам, молодым специалистам** выплачивается по основному месту работы.

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

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

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

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

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

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

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

10.4.5. **Перечень отдельных видов деятельности** определяется учреждением, исходя из потребности осуществления тех или иных функций.

№ п/п	Наименование отдельных видов деятельности учреждения	Размер премиальных выплат
1.	Организация функционирования сайта учреждения	2000
2.	Координация деятельности психолого-медико-педагогической комиссии ДОО	2000
3.	Работа с органами социального обслуживания населения, оформление компенсационных выплат по родительской оплате за детский сад	2000
4.	Ведение документации по воинскому учету сотрудников	1000
5.	Оформление документации по аттестации работников	2000
6.	За рубку мяса	2000
7.	За выполнение работы по охране труда и соблюдению техники безопасности	4000
8.	Работа с Фондом социального страхования, Пенсионным фондом, подготовка отчетной документации	2000
9.	Выполнение работ по ремонту мебели, спортивного инвентаря и оборудования, наглядных пособий, монтаж учебного и хозяйственного оборудования	2000
10.	Заготовка овощей, ягод, картофеля и их переработка	2000
11.	Пошив костюмов, мягкого инвентаря, изготовление декораций и т.п.	2000
12.	Исполнение обязанностей дежурного по территории	2000
13.	Исполнение обязанностей контрактного управляющего	2000
14.	Исполнение обязанностей координатора по инклюзивному образованию	2000
15.	За авторские экспериментальные разработки	2000
16.	Выполнение оформительских работ: выставок детских рисунков, тематических выставок к праздничным дням	1000
17.	Организация деятельности Школы профессионального роста для педагогов	2000

18.	Организация деятельности по оказанию платных услуг, оформление документации	2000
19.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	1000
20.	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	2000-3000
21.	За ведение табеля учета рабочего времени	2000
22.	За реализацию отдельных видов деятельности учреждения – экологическое воспитание дошкольников	2000
23.	За реализацию отдельных видов деятельности учреждения – популяризацию краеведения среди дошкольников	2000
24.	За организацию инклюзивной образовательной среды в группах	1000
25.	За осуществление наставничества над начинающими педагогами	2000
26.	Работа на сайте Zakupki.gov.ru	2000
27.	Работа в автоматизированной информационной системе «Образование Кемеровской области»	2000
28.	Работа на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях	1000
29.	Работа на сайте КИМО «Электронный мониторинг развития образования»	1000
30.	Работа на сайте orb.Doxcell.ru	2000
31.	Работа на сайте «Мониторинг энергоэффективности. Регламентированная отчетность»	2000
32.	Оформление медико-просветительского уголка для родителей детей и работников ДООУ	847
33.	Осуществление контроля по камерам видеонаблюдения	2000

Выплаты за интенсивность труда устанавливаются в виде премий независимо от отработанного времени. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, реализацию отдельных видов деятельности, выполнение особо важных и срочных работ, возлагается на работников приказом руководителя Учреждения.

10.5. Иные поощрительные выплаты

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.

Иные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в виде разовых премий:

- в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области – от 500 руб. до 3000 руб.

- к праздничным дням и профессиональным праздникам, к юбилейным датам Учреждения (40, 50, 60, 70, 100 лет), к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) - от 500 руб.

- материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения в следующих случаях: на лечение - от 1000 до 3000 руб.;

- в связи со смертью близких родственников – 1000 руб.;

- в связи с кражами, пожаром, наводнением и другими стихийными бедствиями - от 500 до 5000 руб.

Выплаты осуществляются независимо от отработанного времени.

10.6. Выплаты стимулирующего характера назначаются приказом руководителя в соответствии с данным положением.

10.7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений регламентируются нормативно-правовым актом органа местного самоуправления.

Раздел 11. Порядок определения расходов на оплату труда работников Учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда

11.1. 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.

11.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает следующие составляющие:

- базовая часть – 69,4%, в том числе:
 - тарифная – 97,8% (базовая тарифная часть педагогического персонала – 65,7%);
 - компенсационная – 2,2%;
- централизованный фонд – 1,8%;
- стимулирующую часть – 28,8%, в том числе:
 - на педагогический персонал – 74,2%;
 - на прочий – 25,8%.

11.3. 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).

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 распределяет базовую часть 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.

11.4. Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ ц = ФОТ оу \times ц$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ, %

Конкретный процент централизуемой доли фонда по учреждениям определяется управлением образования города в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости. Доля централизованного фонда составляет не более 3% от фонда оплаты труда учреждения.

Средства централизованного фонда Учреждения направляются на стимулирование труда руководителя Учреждения. Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок их установления регламентируется правовым актом администрации города, согласованного в установленном порядке с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

11.5. Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения (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 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.

12.4. 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.

12.5. Учреждение принимает Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения и родительским комитетом.

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		2970		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4050
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6361	4860
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		3773		
1	Инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения)		1,5865	5986
2	Музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	6474
3	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (II квалификационная категория)		1,8880	7123
4	Инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	7607
5	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	8255
2 квалификационный уровень		3773		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»)		1,7158	6474
2	Педагог дополнительного образования; (высшее профессиональное образование)		1,8880	7123
3	Педагог дополнительного образования (II квалификационная категория)		2,0163	7607
4	Педагог дополнительного образования (I квалификационная категория)		2,1878	8255
5	Педагог дополнительного образования (высшая квалификационная категория)		2,3600	8904
3 квалификационный уровень		3773		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,7158	6474
2	Воспитатель, (высшее профессиональное образование); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	7123
3	Воспитатель, педагог-психолог (II квалификационная категория)		2,0163	7607
4	Воспитатель, педагог-психолог (I квалификационная категория)		2,1878	8255
5	Воспитатель; педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	8904
4 квалификационный уровень		3773		

1	Старший воспитатель (высшее профессиональное образование); учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшее дефектологическое образование)		1,8880	7123
2	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, (II квалификационная категория)		2,0163	7607
	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, (I квалификационная категория)		2,1878	8255
3	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшая квалификационная категория)		2,3600	8904

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально - квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		2876		
1	Делопроизводитель		1,4081	4050
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень		2970		
1	Техник		1,4728	4374
2 квалификационный уровень		2970		
1	Заведующий хозяйством		1,6362	4860
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень		3510		
1.	Инженер по охране труда		1,5232	5346

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально квалификационной группе, руб.	Повышающий коэфф.	Оклад, должностной оклад (ставка руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
3 квалификационный уровень		2970		
1.	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», не имеющая квалификационной категории)		1,4728	4374
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)		1,6362	4860
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		1,8000	5346

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка, руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
	1 квалификационный уровень	2701		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3241
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2598	3403
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	3564
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
	1 квалификационный уровень	2970		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	3726
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	4050
	2 квалификационный уровень	2970		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	4374
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,6362	4860
	3 квалификационный уровень	2970		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,8000	5346
	4 квалификационный уровень	2970		
1.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные и ответственные работы		1,9638	5832
2.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2,1276	6319

Примечания:

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

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

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
1. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,2	
Дошкольные образовательные учреждения, имеющие кроме групп общеразвивающих, комбинированных, оздоровительных, группы компенсирующей направленности	Воспитатели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, инструкторы по физкультуре, музыкальные руководители, работающие в группах компенсирующей направленности
2. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,15	
2.2. Дошкольные образовательные учреждения, имеющие кроме групп общеразвивающих, комбинированных, оздоровительных группы компенсирующей направленности	Младшие воспитатели, врачи, медицинские сестры, работающие в группах компенсирующей направленности

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категории	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Старший воспитатель	Воспитатель
Руководитель физвоспитания	Инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

1. Объемные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителя

1.1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1.1.1. К объемным показателям деятельности образовательного учреждения 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.

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника имеющего: - 1 квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	0,5 1
4. Наличие собственного оборудованного мед. кабинета (изолятора, процедурного), стоматологического, логопедического, соляной шахты, оздоровительного Центра, столовой, (пищеблока), прачечной	за каждый вид	до 15 (в зависимости от их состояния и степени использования)
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, футбольного поля, хоккейной коробки, игровых участков, бассейна, тренажерного зала	за каждый вид	до 15 (в зависимости от их состояния и степени использования)
6. Наличие в дошкольном образовательном учреждении действующего паспортизированного музея, кабинета психологической разгрузки (кабинет психолога), методического кабинета	за каждый вид	до 20 (в зависимости от их состояния и степени использования)
7. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия,	за каждый вид	до 15 (в зависимости от их состояния и степени

«комната сказок», зимний сад, «живой уголок», музыкальный зал, спортивный зал)		использования)
8. Наличие в образовательных учреждениях (классов, групп) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида.	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

1.2. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

1.2.1. Группа по оплате труда руководителя определяется один раз на учебный год управлением образования администрации города в установленном им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

1.2.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

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

1.2.3. 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.

1.2.4. При определении количества баллов за каждого обучающегося (воспитанника), охваченного кружковой деятельностью, занимающиеся в нескольких кружках учитываются один раз.

1.3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

1.3.1. Образовательное учреждение относится к I группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе выше приведенных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей.

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Школы, гимназии, лицеи и другие общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, центры образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

Перечень категорий работников основного персонала муниципального учреждения

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 № 9

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

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего	0,1

профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»	
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
Руководящим и педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»	0,1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности работника

по должности воспитатель

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1.Повышение профессионального мастерства	1.1. Участие в семинарах, конференциях с получением сертификата	Факт участия	Всероссийский уровень +3 Областной +2 Городской +1
	1.2. Обобщение и презентация педагогического опыта:	Факт наличия	Во всероссийских изданиях +3 Областных +2 Городских +1
	1.3. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Факт участия	Всероссийский уровень +4 Областной +3 Городской +2 ДОУ +1 Заочное +1
	1.4. Результат участия в конкурсах профессионального мастерства	Результативность	1-ое место +3 2-ое место +2 3-е место +1
	1.5. Создание методической продукции (для методического кабинета)	Факт наличия	Памятка +1 Методическая разработка +2 Методические материалы +3
	1.6.Участие в работе временного творческого коллектива ДОУ, НМЦ, КРИПКиПРО 1.7. Осуществление наставничества за начинающими педагогами	Факт участия Результативность	 Высокий уровень +5 Средний уровень +3
2.Эффективность и результативность организации образовательного процесса	2.1. Соблюдение режима дня, двигательной активности, требований СанПин	Факт соблюдения	Соблюдение +3
	2.2. Отсутствие обращений со стороны родителей по некачественному оказанию образовательных услуг	Факт наличия	Отсутствие +5
	2.3. Участие воспитанников в конкурсах различного уровня	Факт участия	Международный +5 Всероссийский +4 Областной +3 Городской +2 Детского сада +1 Заочное +1
	2.4. Обновление предметно – развивающей среды в условиях инклюзивного образования	Факт наличия	От 10 единиц + 10 От 5-9 +5 От 3-4 +3
	2.5 Обеспечение качественного ведения документации и соблюдения сроков её предоставления	Факт соблюдения	Соблюдение +5
3.Обеспечение сохранения и укрепления здоровья	3.1 Посещаемость детей в группе	Факт выполнения	90 % и 100% +10 80-89% +9 75-70% +7 (ясли) +10

	3.2. Индекс здоровья	Динамика снижения	23-25 % +8 20-22 % +6 19% +3
	3.3. Отсутствие травм у воспитанников	Факт отсутствия	Отсутствие +5
4. Работа с родителями	4.1. Работа с родителями по созданию комфортных условий в ДОУ	Собеседование	Большая активность +5 Средняя активность +3
5. Создание положительно го имиджа ДОУ	5.1. Представление опыта работы на сайте ДОУ	Факт наличия	1-2 раза +1 3-4 раза +2 Более 4-х раз +5
	5.2. Оформление выставок для родителей воспитанников	Факт наличия	1-2 раза +1 3-4 раза +2 Более 4-х раз +5
6. Исполнительская дисциплина	6.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка.	Факт исполнения	Исполнения +5
	6.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)	Факт работы	Выполнение +5

по должности старший воспитатель

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1. Повышение профессионального мастерства	1.1. Подготовка педагогов для участия в семинарах, конференциях и др. с получением сертификата	Факт участия	Всероссийский уровень +3 Областной +2 Городской +1
	1.2. Контроль за выполнением плана аттестации педагогов	Факт наличия	Выполнение +3
	1.3. Контроль за выполнением плана прохождения курсов повышения квалификации педагогическими работниками	Факт наличия	Выполнение +3
	1.4. Инструктивно-методическая помощь в обобщении и презентации педагогического опыта: - публикации в различных изданиях	Факт наличия	Во всероссийских изданиях +3 Областных +2 Городских +1
	1.5. Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства	Факт участия	Всероссийский уровень +3 Областной +2 Городской +1
	1.6. Обновление предметно-развивающей среды	Факт обновления	Обновление +2
	1.7. Пополнение методического кабинета методической продукцией педагогов	Факт наличия	Картотеки +1 Методические разработки +2 Методические материалы +3
	1.8. Пополнение библиотеки методического кабинета	Факт пополнения	Пополнение +3
2. Эффективность и результативность организации образовательного процесса	2.1. Организация образовательной деятельности в соответствии с расписанием и режимом	Факт соблюдения	Соблюдение во всех группах +3
	2.2. Отсутствие обращений со стороны родителей по некачественному оказанию образовательных услуг	Факт наличия	Отсутствие +3
	2.3. Контроль за подготовкой воспитанников для участия в мероприятиях различного уровня	Факт участия	Во всероссийских международных +3 Областных +2 Городских +1
3. Работа с родителями	3.1. Участие родителей в открытых образовательных мероприятиях	Факт участия	Активное участие +3
	3.2. Участие родителей в ключевых делах и тематических неделях ДОУ	Факт участия	Активное участие +3
4. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья	3.1. Посещаемость детей в группах	Факт выполнения	90 % и выше +3 80-90% +2 70-80% +1

	3.2. Снижение количества заболеваний детей	Динамика снижения	Снижение: 3-5% +3 Более 5% +2 Стабильно +1
5.Создание положительного имиджа ДОУ	5.1. Контроль за соблюдением регламента размещения информации на сайте ДОУ	Факт наличия	Ежедневно +3 Еженедельно +2 Ежемесячно +1
	5.2.Оформление тематических выставок для родителей воспитанников	Факт наличия	В соответствии с темами периода +3
6. Исполнительская дисциплина	6.1 Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка.	Факт исполнения	Исполнения +5
	6.2 Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)	Факт работы	Выполнение +5

по должности музыкальный руководитель

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1.Повышение профессионального мастерства	1.1. Участие в семинарах, конференциях и др. с получением сертификата	Факт участия	Всероссийский уровень +5 Областной +3 Городской +1
	1.2. Обобщение и презентация педагогического опыта: - выступление на педсоветах, МО;	Факт наличия	Выступление +2 Публикации во всероссийских изданиях +5 Областных +3 Городских +1
	1.3. Публикации в различных изданиях		
	1.4. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Факт участия	Всероссийский уровень +5 Областной +4 Городской +3 ДОУ +2
	1.5. Результат участия в конкурсах профессионального мастерства	Результативность	1-ое место +5 2-ое место +3 3 –е место +2
2.Эффективность и результативность организации образовательного процесса	2.1. Создание фонотеки для обеспечения образовательной деятельности	Факт создания	Более 5 произ. +5 4-5 произ. +3 2-3 произ. +1
	2.2. Отсутствие обращений со стороны родителей по некачественному оказанию образовательных услуг	Факт наличия	Отсутствие +5
	2.3. Участие воспитанников в конкурсах различного уровня	Факт участия	Международный +5 Всероссийский +4 Областной +3 Городской +2 Детского сада +1
	2.4. Обновление копилки методических разработок традиционных мероприятий детского сада	Факт соблюдения	Более 4 разраб. +4 3-4 разр. +3 1-2 разр. +1
	2.5. Создание и организация работы с детскими творческими объединениями	Факт создания и организации работы	Создание и организация работы +3
3.Работа с родителями	3.1. Организация консультаций, Школы для родителей	Факт наличия	Более 5 кон. +3 4-5 кон. +2 2-3 кон. +1
4.Создание положительного имиджа ДОУ	4.1. Представление опыта работы на сайте ДОУ	Факт наличия	1-2 раза +1 3-4 раза +2 Более 4-х раз +3
5.Исполнительская дисциплина	5.1 Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт использования	Исполнения +5
	5.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)	Факт работы	Выполнение +5

по должности педагог дополнительного образования

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1.Повышение профессионального мастерства	1.2. Участие в семинарах, конференциях и др. с получением сертификата	Факт участия	Всероссийский уровень +5 Областной +3 Городской +1
	1.3. Обобщение и презентация педагогического опыта: - выступление на педсоветах, МО; 1. 3. Публикации в различных изданиях	Факт наличия	Выступление +2 Публикации во всероссийских изданиях +5 Областных +3 Городских +1
	1.4. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Факт участия	Всероссийский уровень +5 Областной +4 Городской +3 ДОУ +2
	1.5. Результат участия в конкурсах профессионального мастерства	Результативность	1-ое место +5 2-ое место +3 3 –е место +2
2.Эффективность и результативность организации образовательного процесса	2.1. Создание творческой продукции для обеспечения образовательной деятельности	Факт создания	Более 4 +5 3-4 +3 1-2 +1
	2.2. Отсутствие обращений со стороны родителей по некачественному оказанию образовательных услуг	Факт наличия	Отсутствие +5
	2.3. Участие воспитанников в конкурсах различного уровня	Факт участия	Международный +5 Всероссийский +4 Областной +3 Городской +2 Детского сада +1
	2.4. Подготовка творческих номеров для традиционных мероприятий детского сада	Факт подготовки	Более 3 номеров +4 3-4 разр. +3 1-2 разр. +1
	2.5. Создание и организация работы с детскими творческими объединениями	Факт создания и организации работы	Создание и организация работы +3
3.Работа с родителями	3.1. Организация консультаций, Школы для родителей	Факт наличия	Более 5 кон. +3 4-5 кон. +2 2-3 кон. +1
4.Создание положительно го имиджа ДОУ	4.1. Представление опыта работы на сайте ДОУ	Факт наличия	1-2 раза +1 3-4 раза +2 Более 4-х раз +3
5.Исполнительская дисциплина	5.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт использования	Исполнения +5
	5.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудоовые обязанности)	Факт работы	Выполнение +5

по должности инструктор по физической культуре

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1.Повышение профессионального мастерства	1.3. Участие в семинарах, конференциях и др. с получением сертификата	Факт участия	Всероссийский уровень +5 Областной +3 Городской +1
	1.4. Обобщение и презентация педагогического опыта: - выступление на педсоветах, МО; 1. 3. Публикации в различных изданиях	Факт наличия	Выступление +2 Публикации во всероссийских изданиях +5 Областных +3 Городских +1
	1.4. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Факт участия	Всероссийский уровень +5 Областной +4 Городской +3 ДОУ +2

	1.5. Результат участия в конкурсах профессионального мастерства	Результативность	1-ое место +5 2-ое место +3 3 –е место +2
	1.6. Создание методической продукции (для методического кабинета)	Факт наличия	Памятка +1 Методическая разработка+2 Методические материалы +3
2.Эффективность и результативность организации образовательного процесса	2.1. Создания и организация работы с детскими объединениями	Факт создания и организации работы	Создание и организация работы +5
	2.2. Отсутствие обращений со стороны родителей по некачественному оказанию образовательных услуг	Факт наличия	Отсутствие +5
	2.3. Участие воспитанников в конкурсах и соревнованиях различного уровня	Факт участия	Международный +5 Всероссийский +4 Областной +3 Городской +2 Детского сада +1
	2.4. Обеспечение качественного ведения документации и соблюдение сроков её предоставления	Факт соблюдения	Соблюдение +4
3.Работа с родителями	3.1. Организация консультаций, Школы для родителей	Факт наличия	Более 5 кон. +3 4-5 кон. +2 2-3 кон. +1
4.Создание положительно го имиджа ДОУ	4.1. Представление опыта работы на сайте ДОУ	Факт наличия	1-2 раза +1 3-4 раза +2 Более 4-х раз +3
5.Исполнительская дисциплина	5.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт использования	Исполнения +5
	5.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудоовые обязанности)	Факт работы	Выполнение +5

по должности педагог-психолог

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1.Повышение профессионального мастерства	1.4. Участие в семинарах, конференциях и др. с получением сертификата	Факт участия	Всероссийский уровень +5 Областной +3 Городской +1
	1.5. Обобщение и презентация педагогического опыта: - выступление на педсоветах, МО;	Факт наличия	Выступление +2 Публикации во всероссийских изданиях +5 Областных +3 Городских +1
	1. 3. Публикации в различных изданиях		
	1.4. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Факт участия	Всероссийский уровень +5 Областной +4 Городской +3 ДОУ +2
	1.5. Результат участия в конкурсах профессионального мастерства	Результативность	1-ое место +5 2-ое место +3 3 –е место +2
	1.6. Создание методической продукции (для методического кабинета)	Факт наличия	Памятка +1 Методическая разработка+2 Методические материалы +3
2.Эффективность и результативность организации образовательного процесса	2.1. Организация тренингов для педагогов	Факт организации	Организация +5
	2.2. Отсутствие обращений со стороны родителей по некачественному оказанию образовательных услуг	Факт наличия	Отсутствие +5
	2.3. Участие воспитанников в конкурсах различного уровня	Факт участия	Международный +5 Всероссийский +4 Областной +3 Городской +2 Детского сада +1

	2.4. Обеспечение качественного ведения документации и соблюдение сроков её предоставления	Факт соблюдения	Соблюдение +4
3.Работа с родителями	3.1. Организация консультаций, Школы для родителей	Факт наличия	Более 5 кон. +3 4-5 кон. +2 2-3 кон. +1
4.Создание положительно го имиджа ДОУ	4.1. Представление опыта работы на сайте ДОУ	Факт наличия	1-2 раза +1 3-4 раза +2 Более 4-х раз +3
5.Исполнительская дисциплина	5.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт использования	Исполнения +5
	5.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)	Факт работы	Выполнение +5

по должности учитель-дефектолог

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1.Повышение профессионального мастерства	1.5. Участие в семинарах, конференциях и др. с получением сертификата	Факт участия	Всероссийский уровень +5 Областной +3 Городской +1
	1.6. Обобщение и презентация педагогического опыта: - выступление на педсоветах, МО;	Факт наличия	Выступление +2 Публикации во всероссийских изданиях +5 Областных +3 Городских +1
	1.3. Публикации в различных изданиях		
	1.4. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Факт участия	Всероссийский уровень +5 Областной +4 Городской +3 ДОУ +2
	1.5. Результат участия в конкурсах профессионального мастерства	Результативность	1-ое место +5 2-ое место +3 3 –е место +2
	1.6. Создание методической продукции (для методического кабинета)	Факт наличия	Памятка +1 Методическая разработка+2 Методические материалы +3
2.Эффективность и результативность организации образовательного процесса	2.1. Организация качественной образовательной деятельности в Лекотеке	Факт организации	Организация +5
	2.2. Отсутствие обращений со стороны родителей по некачественному оказанию образовательных услуг	Факт наличия	Отсутствие +5
	2.3. Участие воспитанников в конкурсах различного уровня	Факт участия	Международный +5 Всероссийский +4 Областной +3 Городской +2 Детского сада +1
	2.4. Обеспечение качественного ведения документации и соблюдение сроков её предоставления	Факт соблюдения	Соблюдение +4
3.Работа с родителями	3.1. Организация консультаций, Школы для родителей	Факт наличия	Более 5 кон. +3 4-5 кон. +2 2-3 кон. +1
4.Создание положительно го имиджа ДОУ	4.1. Представление опыта работы на сайте ДОУ	Факт наличия	1-2 раза +1 3-4 раза +2 Более 4-х раз +3
5.Исполнительская дисциплина	5.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт использования	Исполнения +5
	5.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)	Факт работы	Выполнение +5

по должности учитель-логопед

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1.Повышение профессионального мастерства	1.6. Участие в семинарах, конференциях и др. с получением сертификата	Факт участия	Всероссийский уровень +5 Областной +3 Городской +1
	1.7. Обобщение и презентация педагогического опыта: - выступление на педсоветах, МО;	Факт наличия	Выступление +2 Публикации во всероссийских изданиях +5 Областных +3 Городских +1
	1.3. Публикации в различных изданиях		
	1.4. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Факт участия	Всероссийский уровень +5 Областной +4 Городской +3 ДОУ +2
	1.5. Результат участия в конкурсах профессионального мастерства	Результативность	1-ое место +5 2-ое место +3 3 –е место +2
	1.6. Создание методической продукции (для методического кабинета)	Факт наличия	Памятка +1 Методическая разработка+2 Методические материалы +3
2.Эффективность и результативность организации образовательного процесса	2.1. Организация качественной образовательной деятельности в Лекотеке	Факт организации	Организация +5
	2.2. Отсутствие обращений со стороны родителей по некачественному оказанию образовательных услуг	Факт наличия	Отсутствие +5
	2.3. Участие воспитанников в конкурсах различного уровня	Факт участия	Международный +5 Всероссийский +4 Областной +3 Городской +2 Детского сада +1
	2.4. Обеспечение качественного ведения документации и соблюдение сроков её предоставления	Факт соблюдения	Соблюдение +4
3.Работа с родителями	3.1. Организация консультаций, Школы для родителей	Факт наличия	Более 5 кон. +3 4-5 кон. +2 2-3 кон. +1
4.Создание положительно го имиджа ДОУ	4.1. Представление опыта работы на сайте ДОУ	Факт наличия	1-2 раза +1 3-4 раза +2 Более 4-х раз +3
5.Исполнительская дисциплина	5.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт использования	Исполнения +5
	5.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)	Факт работы	Выполнение +5

по должности младший воспитатель

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1. Содержание помещений и участка группы в соответствии с СанПин	1.1.Содержание помещений в соответствии с СанПин	Факт соответствия	Соответствие +5
	1.2.Содержание участка в соответствии с СанПин	Факт соответствия	Соответствие +5
2. Организация питания в соответствии с требованиями, приказом	2.1.Сервировка стола, культура раздачи пищи, соблюдение режима	Факт соответствия	Соответствие +5
3.Оказание помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	3.1.Организация детей подгруппы	Факт участия	Активное участие +5

4. Качество и эффективность организации рабочего времени	4.1.Отсутствие обращений со стороны родителей по некачественному оказанию образовательных услуг	Факт наличия	Отсутствие +10
5. Исполнительская дисциплина	5.1.Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт использования	Исполнения +5
	5.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)	Факт работы	Выполнение +5

по должности сторож

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1. Качество выполнения работ согласно должностной инструкции	1.1.Сохранение и укрепление материального имущества ДОУ.	Факт сохранения	Сохранение + 10
	1.2. Своевременное осуществление обхода помещений ДОУ с целью выявления неисправности оборудования, водопровода, канализации, оперативное реагирование, сообщение администрации.	Факт осуществления	Выполнение +10
2.Исполнительская дисциплина	2.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт исполнения	Исполнение +5
	2.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)	Факт отработки	Выполнение +5

по должности кастаняши

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1. Качество выполнения работ согласно должностной инструкции	1.1.Сохранение и укрепление материального имущества ДОУ.	Факт сохранения	Сохранение + 10
	1.2. Своевременное осуществление ремонта мягкого инвентаря	Факт осуществления	Выполнение +10
2.Исполнительская дисциплина	2.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт исполнения	Исполнение +5
	2.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)	Факт отработки	Выполнение +5

по должности машинист по стирке белья

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1. Качество выполнения работ согласно должностной инструкции	1.1.Своевременное и качественное выполнение режима постирочно-гладильных работ	Факт выполнения	Выполнение + 10
	1.2. Правильное, бережное использование специального оборудования для постирочно-гладильных работ	Факт выполнения	Выполнение +10
2.Исполнительская дисциплина	2.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт исполнения	Исполнение +5
	2.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)	Факт отработки	Выполнение +5

по должности вахтер

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1. Качество выполнения работ согласно должностной инструкции	1.1.Качественное осуществление контрольно-пропускного режима в учреждении	Факт выполнения	Выполнение + 10
	1.2. Качественное ведение журнала посетителей	Факт выполнения	Выполнение +10
2.Исполнительская дисциплина	2.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт исполнения	Исполнение +5
	2.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)	Факт отработки	Выполнение +5

по должности дворник

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1. Качество выполнения работ согласно должностной инструкции	1.1.Качественное обслуживание территории ДОУ	Факт обслуживания	Качественное обслуживание + 10
	1.2. Своевременное выполнение внеплановых работ на территории ДОУ	Факт выполнения	Выполнение +10
2. Исполнительская дисциплина	2.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт исполнения	Исполнение +5
	2.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)	Факт отработки	Выполнение +5

по должности уборщик служебных помещений

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
-----------------	-------------------	--------------------------------	--------------------------

1. Качество выполнения работ согласно должностной инструкции	1.1. Качественное обслуживание помещений ДОУ 1.2. Своевременное выполнение внеплановых работ в помещениях ДОУ	Факт обслуживания Факт выполнения	Качественное обслуживание + 10 Выполнение +10
2. Исполнительская дисциплина	2.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт исполнения	Исполнение +5
	2.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)	Факт отработки	Выполнение +5

по должности техник по ремонту аппаратуры

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя
1. Качество выполнения работ согласно должностной инструкции	1.1. Сохранение и профилактические мероприятия по технике ДОУ.	Факт сохранения	Сохранение + 10
	1.2. Своевременное осуществление ремонта технических средств ДОУ.	Факт осуществления	Выполнение +10
	1.3. Выполнение внеплановых ремонтных технических работ по запросам	Факт выполнения	Выполнение +10
2. Исполнительская дисциплина	2.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт исполнения	Исполнение +5
	2.2. Отработка за отчётный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)	Факт отработки	Выполнение +5

по должности делопроизводитель

Критерии	Показатели	Измерители	Расчет показателя
1. Своевременное и качественное ведение отчетной документации	1.1. Качество подготовки, правильность составления, согласования и оформления документов, образующихся в процессе деятельности дошкольного учреждения	Соответствие	Соответствие +10 баллов
	1.2. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	Факт отсутствия	Отсутствие +10 баллов
	1.3. Ведение учета получаемой и отправляемой корреспонденции, систематизация и хранение документации	Факт выполнения	Выполнение +10
2. Сохранность документации	2.1. Обеспечение сохранности документации	Обеспечение сохранности	Выполнение +10 баллов
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Отработка за отчетный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда	Факт работы	Выполнение +3
	3.2. Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	Отсутствие замечаний +7

по должности кладовщик

Критерии	Показатели	Измерители	Расчет показателя
1. Своевременная и качественная доставка продуктов питания	1.1. Качество подготовки, правильность составления, согласования документов, образующихся в процессе деятельности дошкольного учреждения.	Соответствие	Соответствие +5 баллов
	1.2. Ведение учета получаемой и выдаваемой продукции	Факт выполнения	Выполнение +5
2. Сохранность продуктов	2.1. Обеспечение сохранности продуктов	Обеспечение сохранности	Выполнение +10

3.Исполнительская дисциплина	3.1.Отработка за отчетный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда	Факт работы	Выполнение +5
	3.2..Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт исполнения	Исполнение +5

по должности заведующий хозяйством

Критерии	Показатели	Измерители	Расчет показателя
1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий	1.1.Созданные санитарно-гигиенические условия в помещении и на территории ОУ	Факт соответствия	Соответствие +5
2.Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, требований Роспотребнадзора, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	2.1.Отсутствие замечаний со стороны органов Госпожнадзора, Роспотребнадзора, Энергонадзора	Факт отсутствия	Отсутствие +5
	2.2.Выполнение мероприятий по охране труда и технике безопасности	Факт выполнения	Выполнение +5
3.Сохранность технологического оборудования, мебели, сантехники	3.1. Обеспечение контроля за подготовкой и качеством проведения срочных и плановых ремонтных работ, своевременность вызова мастеров	Уровень организации	Высокий +5
4.Своевременное и качественное ведение отчетной документации	4.1.Оформление актов на списание и других документов, своевременное заполнение соответствующих журналов	Факт соответствия	Соответствие +5
5.Обеспечение экономии по коммунальным услугам, услугам связи	5.1.Обеспечение экономии потребления электроэнергии, воды, услуг связи без превышения выделенных лимитов	Факт обеспечения	Обеспечение +5
6.Исполнительская дисциплина	6.1.Отработка за отчетный период нормы рабочего времени и выполнившегося норму труда	Факт отработки	Выполнение +5
	6.2.Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт исполнения	Исполнение +5

по должности повар

Критерии	Показатели	Измерители	Расчет показателя
1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий на пищеблоке, овощехранилище	1.1.Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	Отсутствие	Отсутствие +5
	1.2. Качественная эксплуатация и сохранение оборудования пищеблока	Соответствие	Соответствие +2
2.Обеспечение качества приготовленной пищи	2.1.Соблюдение технологии приготовления блюд	Факт соблюдения	Соблюдение +3
	2.3.Обеспечение надлежащих условий отбора и хранения суточных проб	Обеспечение	Обеспечение +2
3.Выполнение норм и правил выдачи пищи	3.1.Соблюдение графика выдачи пищи с пищеблока	Соблюдение	Соблюдение +3
4.Взаимодействие с родителями	4.1.Отсутствие жалоб со стороны родителей (их законных представителей) на качество питания	Факт отсутствия	Отсутствие +5

5.Исполнительская дисциплина	5.1.Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Исполнение	Исполнение +5
	5.2.Отработка за отчетный период нормы рабочего времени и выполнившегося норму труда	Отсутствие	Выполнение +5

по должности врач

Критерии	Показатели	Измерители	Расчет показателя
1. Обеспечение сохранения и укрепление здоровья и физического развития детей	1.1.Организация мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья детей.	Факт выполнения	Выполнение +5
	1.2.Обеспечение контроля за соблюдением технологии приготовления блюд.	Факт выполнения	Выполнение +5
	1.3.Выполнение натуральных норм	Факт выполнения	Выполнение: 100% +5 95% +3
	1.4.Контроль за сопроводительными документами на продукты питания	Факт выполнения	Выполнение +5
	1.5.Качественное ведение документации	Факт выполнения	Выполнение + 5
	1.6.Отсутствие обращений со стороны родителей по некачественному оказанию услуг.	Факт отсутствия	Выполнение + 5
2. Исполнительская дисциплина	2.1. Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт выполнения	Выполнение +5
	2.2. Отработка за отчетный период нормы рабочего времени и выполнившегося норму труда.	Факт отработки	Выполнение +5

по должности старшая медицинская сестра

Критерии	Показатели	Измерители	Расчет показателя
1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	1.1.Соответствие помещений санитарно-гигиеническим нормам	Факт соответствия	Соответствие +5
2.Обеспечение сохранения и укрепления здоровья и физического развития детей и личного здоровья	2.1.Снижение количества заболеваемости детей	Факт снижения	Снижение на 3-5 % +5 на 1-2% +4 Стабильно +2
	2.2.Выполнение плана посещаемости	Факт выполнения	Рост посещаемости на 2% и более +10 Стабильно +2
	2.3.Выполнение СанПин при организации питания в группах	Факт выполнения	Выполнение +5
	2.4.Отсутствие обращений со стороны родителей по некачественному оказанию услуг	Факт отсутствия	Отсутствие +5
3.Исполнительская дисциплина	3.1.Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка.	Факт исполнения	Исполнение +5
	3.2.Отработка за отчетный период нормы рабочего времени и выполнившегося норму труда	Факт отработки	Выполнение +5

по должности медицинская сестра

Критерии	Показатели	Измерители	Расчет показателя
----------	------------	------------	-------------------

Критерии	Показатели	Измерители	Расчет показателя
1.Качественное выполнение работ	1.1.Обеспечение чистоты и сохранности посуды, инвентаря, чистоты помещения пищеблока	Факт обеспечения	Обеспечение чистоты и сохранности +10
	1.2.Обеспечение качества первичной обработки продуктов питания	Факт обеспечения	Обеспечение качества +5
	1.3.Соблюдение требований инструкции по ОТ и ТБ	Факт соблюдения	Соблюдение +5
2.Исполнительская дисциплина	2.1.Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие обоснованных жалоб	Факт исполнения	Исполнение +5
	3.1.Отработка за отчетный период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда	Факт выполнения	Выполнение +5
1.Обеспечивание санитарно – гигиенических условий в медицинских помещениях	1.1.Состояние медицинского, процедурного, физиокабинета в соответствии с санитарными нормами.	Факт соответствия	Соответствие +5
2.Обеспечение сохранения и укрепления здоровья и физического развития детей и личного здоровья	2.1.Проведение профилактических осмотров детей.	Факт проведения	1-20 человек +1 21-50 человек +2 50-70 человек +3 Более 70 человек +5
	2.2. Организация вакцинации детей	Факт организации	1-10 человек +1 11-20 человек +3 Более 20 человек +5
	2.3 Контроль за выполнением режима проветривания, кварцевания.	Факт выполнения	Выполнение +5
	2.4 Контроль за выполнением двигательного режима, физической культуры.	Факт выполнения	Выполнение +5
	2.5. Отсутствие обращений со стороны родителей по некачественному оказанию услуг	Факт отсутствия	Отсутствие +5
3.Исполнительская дисциплина	3.1.Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Факт исполнения	Исполнение +5
	3.2 Отработка за отчетный период нормы рабочего времени и выполнившегося норму труда	Факт отработки	Выполнение +5

по должности кухонный рабочий