

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 93 «Звездочка»

ПРИКАЗ

27.12.2021

№ 67

город Прокопьевск

**Об утверждении новой редакции
Положения об оплате труда работников**

На основании Постановления Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 12.10.2021 № 616 "О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 "О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области - Кузбасса, созданных в форме учреждений"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Считать утратившим силу Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 93 «Звездочка» (с изменениями и дополнениями), утвержденного приказом от 01.09.2016 г. № 56
2. Утвердить с 01.01.2022 г. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 93 «Звездочка» - приказ от 27.12.2021 г. № 67, с учетом мнения профсоюзного комитета ДОУ
3. Специалисту по кадрам Головкиной Н.В. ознакомить сотрудников учреждения с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 93 «Звездочка»
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 93»



Т.И.Хабарова

Положение об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 93 «Звездочка»
(МАДОУ «Детский сад № 93»)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 93 «Звездочка» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные, дополнительные образовательные программы.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 93» (далее - Учреждение) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, утвержденного Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 N 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса»;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, предусматриваемый Управлением образования администрации города Прокопьевска в бюджете городского Прокопьевского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема, предоставляемых учреждением государственных и муниципальных образовательных услуг.

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

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

1.5. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение

государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

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

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем издания отдельного нормативного правового акта администрации города Прокопьевска.

2. Порядок формирования систем оплаты труда.

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. 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:

а) выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов;

б) компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

в) выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей;

г) работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ;

д) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного

расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

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

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с порядком стимулирования работников учреждения (приложение № 2 к настоящему Положению).

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

Конкретный процент централизуемой доли устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска (далее - Управление образования) в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

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

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения.

2.2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения), в частности у учителей-логопедов (Приложение 5), наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})) + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата работника;

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

$$\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1}), \text{ где:}$$

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

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

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

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 3 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющих ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим

работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например "Заслуженный учитель Российской Федерации" и "Отличник народного просвещения", увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника 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 (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 3 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.5. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (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), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (КЗ)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, 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.

2.2.6. Работникам учреждения может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента. Основания для установления и размеры персонального повышающего коэффициента представлены в приложении № 4 к настоящему положению.

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

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке

заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие образовательный процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (с учетом повышающих коэффициентов).

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, зависит от количества часов педагогической деятельности, ставки заработной платы, соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.} / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})), \text{ где:}$$

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, руб.;

Ор - ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Н ч - установленная норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата

выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.3.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением № 11 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

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

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

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

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

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

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н ч мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i, \text{ где:}$$

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

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нч мес. i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы

часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма 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 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.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю - учителям – логопедам;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

30 часов в неделю – инструктору по физкультуре;

36 часов в неделю – старшему воспитателю, воспитателю ДОУ, педагог-психолог.

2.6.3. Продолжительность рабочего времени медицинских работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, составляет не более 39 часов в неделю.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в пунктах 2.6.1 - 2.6.3 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими

работниками, ведущими педагогическую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (подготовка и проведение праздников, работа по оформлению групп, участков и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

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;

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

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

2.8. Порядок определения уровня образования.

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам оклады (должностные оклады), 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.

2.8.6. 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, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, порядком установления компенсационных выплат работникам учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению), локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

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

оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) и определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 96. Работа в ночное время) и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (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. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. 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;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. С учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении N 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником

определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах, с учетом районного коэффициента и без учета районного коэффициента.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения и согласовываются с выборным профсоюзным органом (Порядок стимулирования работников учреждения приведен в приложении № 2 к настоящему Положению).

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается начальником управления образования в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.3. Руководителю учреждения, его заместителям выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения.

Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений утверждаются Управлением образования.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Управление образования, вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в соответствии с утвержденными ими положениями.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также

иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.6. Управление образования устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 5.

5.7. В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с городским Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя - с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения.

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), педагогических работников данной организации, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

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

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 93 «Звездочка».

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
МАДОУ «Детский сад № 93»

Порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения.

1. Общие положения.

1.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей и работу, производимую в особых условиях, за которую Трудовым Кодексом РФ предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

1.2. Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.3. Компенсационные выплаты устанавливаются на учебный год приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

1.4. Компенсационные выплаты могут быть отменены в случае:

а) окончания срока их действия;

б) окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;

в) письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;

г) длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;

д) ухудшение качества работы или невыполнение работником возложенных на него обязанностей;

е) по другим причинам, признанным существенными для принятия решения об отмене компенсационных выплат.

Решение об отмене компенсационных выплат принимает администрация учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

2. Перечень компенсационных выплат.

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда Повар	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. -за перенос тяжестей – 10%; - за разделку мяса, рыбы и овощей вручную – 12%; -за работу у горячей плиты – 12%.

	<p>Подсобный рабочий</p> <p>Младший воспитатель Уборщик служебных помещений</p> <p>Машинист по стирке белья</p>	<p>-за перенос тяжестей – 10%;</p> <p>- за разделку мяса, рыбы и овощей вручную – 12%;</p> <p>- за работу с дезрастворами – 10%.</p> <p>- за работу с дезрастворами – 10%.</p> <p>- за ручную стирку – 12 %.</p>
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором <*>	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) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
4	За сверхурочную работу <***>	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной

		<p>часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
6	За работу в ночное время	<p>Каждый час работы в ночное время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.</p> <p>В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году</p>

Порядок стимулирования работников учреждения.

1. Общие положения.

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

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

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

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения, с учетом районного коэффициента и без учета районного коэффициента.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты.

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности на определенный срок.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения разрабатывается

учреждением с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности в абсолютных показателях (фиксированной сумме) без учета районного коэффициента руководителем учреждения и производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения на период с 1 января по 30 июня, с 1 июля по 31 декабря. Максимальная выплата за месяц у педагогических работников 27 000 рублей (у воспитателей за качество и доступность образования максимальная выплата 8 370 рублей, премиальные выплаты по итогам максимальная выплата 13 230 рублей, за обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей максимальная выплата 5 400 рублей; у музыкального руководителя и учителя-логопеда за качество и доступность образования максимальная выплата 13 230 рублей, премиальные выплаты по итогам максимальная выплата 13 230 рублей, за обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей максимальная выплата 540 рублей; у старшего воспитателя за качество и доступность образования максимальная выплата 5 940 рублей, премиальные выплаты по итогам максимальная выплата 21 060 рублей).

Должность	Максимальная выплата, рублей
Специалист по кадрам, заведующего хозяйством	9 000
Старшая медсестра	8 400
Младший воспитатель	2 400
Повар	1 600
Подсобный рабочий	1 600
Машинист по стирке белья	1 600
Кладовщик	1 600
Рабочий по обслуживанию здания	1 600
Уборщик служебных помещений	1 600
Сторож	1 600

(Приложение 6).

2.1.1. В случае наличия экономии фонда оплаты труда, экономия направляется пропорционально к существующей твердой сумме размера стимулирующих выплат.

2.2. К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

2.2.1. Премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение

особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы)

2.2.2. Выплаты за интенсивность работы (не более 20% фонда стимулирования) устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде ежемесячных премий на период с 1 сентября по 31 августа за:

Вид работы	Размер выплат, руб.	Индикаторы измерения
За руководство МО, ТО, направлением в работе	1 000	Текущее и перспективное планирование, координация работы, отчет по результатам
За организацию общественной деятельности сотрудников учреждения	1 500	Планирование организация работы, отчетная документация
Ведение электронной отчетности компенсации родительской платы	500	Своевременное и достоверное составление реестров по компенсации
Ведение документации премиальной комиссии	500	Протоколы заседаний
Руководство работой по пожарной безопасности, ГО, ЧС, антитеррор	1 500	Координация работы, ведение документации, контроль, инструктажи
Мониторинг качества образования, работа в АИС	1 000	Своевременное и достоверное заполнение баз, достоверность информации
Руководство работой по охране труда	1 000	Ведение документации, контроль, инструктажи
Работа на сайте закупок	500	Торги, закупки, электронная отчетность
Ведение сайта ДОУ	500	Еженедельное обновление сайта оперативность и качество подачи информации
Ведение АИС «ДОУ»	1 000	Своевременное и достоверное заполнение баз, достоверность информации

Выплаты за интенсивность работы выплачиваются работникам учреждения за фактически отработанное время.

2.2.3. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителю в абсолютной величине в виде единовременных премий за:

Вид работы	Сумма, руб.	
Качественная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж детского сада	5 000	
Оказание методической и практической помощи участникам конкурсного движения:	муниципального	3 000
	регионального уровня	5 000
	всероссийского	7 000

Оформление здания и территории к праздникам (Новый год, 8 марта, 9 мая, Праздник осени)	10 000
Качественная подготовка детского сада к новому учебному году, к зиме	5 000
Благоустройство территории ДООУ, озеленение и оформление клумб, цветников, изготовление нетрадиционного оборудования на участках	3 000
Активное участие в деятельности учреждения (изготовление декораций, пошив костюмов, подготовка к выставкам, открытым мероприятиям, концертам, выступлениям и прочее)	5 000

2.2.4. Специальная выплата медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам, (далее - выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей медицинским сестрам.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

фельдшеры;
медицинские сестры.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на месяц. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий месяц 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.

2.2.5. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

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

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели муниципальных образовательных учреждений и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

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

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежемесячно на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий месяц 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, находящемся на территории Кемеровской области - Кузбасса и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Кемеровской области - Кузбасса и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

2.2.6. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам

муниципальных образовательных учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

2.2.7. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

2.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образования, администрацией учреждения.

2.4. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится ежемесячно за фактически отработанное время в фиксированной сумме без учета районного коэффициента:

От 1 года до 5 лет – 250 рублей;

от 5 лет до 15 лет – 500 рублей;

от 15 лет до 25 лет – 750 рублей;

от 25 лет – 1000 рублей.

В непрерывный стаж работы, дающий право на установление стимулирующих выплат, включается время работы в образовательных организациях всех типов. Непрерывный стаж работы определяется при приеме на работу и исчисляется в календарных годах, непрерывный стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил 1 (одного) месяца. Основным документом для определения непрерывного стажа работы является трудовая книжка (в том числе электронная).

Сотрудникам, работающим по внутреннему совместительству стимулирующие выплаты за стаж производятся по основной должности. Совместителям премиальная надбавка за стаж не устанавливается.

2.5. 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 поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

Работники учреждения могут премироваться:

к юбилейным датам - 50 лет и каждые последующие 5 лет - 3 000 руб.

Материальная помощь производится в целях социальной защиты работников учреждения и выплачивается в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии.

К профессиональному празднику «День дошкольного работника», а также к Новому году, Международному женскому дню, Дню защитника Отечества – 5 000 руб.

Материальная помощь работникам учреждения оказывается в связи:

вступлением в брак – 3 000 руб.;

с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.) – 5 000 руб.;

со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети) – 3 000 руб.;

с выходом на заслуженный отдых – 3 000 руб.

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

2.6. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

Приложение №3
к положению об оплате труда работников
МАДОУ «Детский сад № 93»

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

№ п.п.	Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	Работникам учреждений, имеющим почетные звания: "Почетный работник народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Отличник народного образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР", Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Ветеран сферы воспитания и образования"	0,1

Приложение №4
к положению об оплате труда работников
МАДОУ «Детский сад № 93»

Основания для установления и размеры
персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке
заработной платы работникам учреждения.

№ п/п	Основание	Размер	Период оплаты
1.	Вновь принятые работники: педагогические работники прочий персонал	0,5 0,3	С даты приема на работу до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат за качество выполняемых работ.
2.	Работники, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком либо после длительного периода временной нетрудоспособности: педагогические работники прочий персонал	0,5 0,3	С даты выхода на работу до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат за качество выполняемых работ.

Приложение №5
к положению об оплате труда работников
МАДОУ «Детский сад № 93»

**Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы
за специфику работы учителя-логопеда**

№ п.п.	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	За работу в дошкольном образовательном учреждении, осуществляющих обучение по адаптированным программам: за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (в том числе отклонения в развитии речи)	0,20

Приложение №6
к положению об оплате труда работников
МАДОУ «Детский сад № 93»

Лист оценки качества выполняемых работ сотрудников

МАДОУ «Детский сад № 93»

Лист оценки качества выполняемых работ заведующего хозяйством.

(ФИО полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ 20__ г

Показатель	Максимальная выплата	Индикатор	Периодичность оценивания, источник информации	Оценка
				Руководитель
1.Подготовки образовательного учреждения к новому учебному году	900 рублей	Своевременность и качество подготовки образовательного учреждения к новому учебному году	1 раз в год, информация руководителя ОУ	
2.Сокращение неэффективных расходов	2700 рублей	Экономия потребления электроэнергии, воды и пр.	1 раз в полугодие, аналитическая справка бухгалтерии образования	
3.Организация работы по благоустройству территории	1800 рублей	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию территории (мусор, снег, сосульки, неисправные сооружения и др.), участие в областных и городских субботниках и др.	1 раз в полугодие, итоги объездов вышестоящих организаций, информация руководителя ОУ	
4.Техническое состояние инженерных сетей	1800 рублей	Отсутствие замечаний по состоянию (колодцы, задвижки, отопление, водоснабжение, канализация), своевременное устранение аварийных ситуаций	1 раз в полугодие, информация ЦТО	
5.Заключение договоров со сторонними организациями	540 рублей	Своевременность заключения договоров	1 раз в год, информация руководителя ОУ	
6.Учет основных средств учреждения	720 рублей	Своевременная постановка на баланс и списание материальных ценностей, основных средств	1 раз в полугодие, аналитическая справка бухгалтерии образования	
7.Работа с АИС «Доксель» (модуль «Энергосбережение», «Здания и сооружения»)	540 рублей	Качественное и своевременное заполнение информации	1 раз в полугодие, информация ЦТО	
Максимальная выплата	9000 рублей		Итого	
			Дата заполнения	
			Роспись	

Итоговая сумма _____

С итоговой суммой

_____ / _____
(согласен, не согласен)

_____ / _____
(роспись)

Ф.ИО.

« ____ » _____ 20__ г.

Лист оценки качества выполняемых работ специалиста по кадрам.

(ФИО полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ 20__ г

Показатель	Максимальная выплата	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка
					руководитель
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 1620 рублей					
1.1. Взаимодействие с руководителями структурных подразделений и участниками ВО и ЛО процессов	1620 рублей	Своевременное выполнение поручений – 1620 рублей, выполнение в неполном объеме – 1080 рублей.	1 раз в полугодие	Результаты КАД	
2. Эффективность деятельности – 5580 рублей					
2.1. Организация делопроизводства	4680 рублей	1. Использование в работе Word, Excel, PowerPoint, Internet почтовых и других специализированных программ - 1440 рублей 2. Создание условий, обеспечивающих хранение необходимых документов (архив) – 1620 рублей. 3. Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел - 1620 рублей; - выполнение в неполном объеме – 900 рублей.	1 раз в полугодие	Результаты КАД	
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	900 рублей	Наличие позитивных отзывов в адрес работника: отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей - 900 рублей	1 раз в полугодие	Справки КАД, результаты анкетирования	

3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 1800 рублей						
3.1. Использование расходных средств	1080 рублей	Рациональное использование расходных средств – 1080 рублей; выполнение в неполном объеме– 720 рублей.	1 раз в полугодие	Результаты КАД		
3.2. Содержание технических средств и оборудования	720 рублей.	Качественное содержание технических средств и оборудования, своевременная организация устранения неполадок - высокий уровень – 720 рублей; выполнение в неполном объеме– 180 рублей.	1 раз в полугодие	Результаты КАД		
Максимальная выплата	9000 рублей	Итого				
		Дата заполнения				
		Роспись				

Итоговая сумма _____

С итоговой суммой _____

(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О.

« ____ » _____ 20 ____ г.

Лист оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя.

(ФИО полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ 20__ г

№ П/П	Критерии и показатели, индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в рублях	Контрольный период, источник информации	Оценка
						Р
Раздел 1. Качество и доступность образования				5940		
1.1.	Соответствие РППС возрастным возможностям и содержанию программы, наличие в группах различных пространств (для игры, конструирования, уединения); соответствие РППС требованиям безопасности и надежности; свободный доступ детей к играм, пособиям, обеспечивающим все основные виды детской активности.	Систематическое пополнение и обновление РППС групп в соответствии с требованиями реализуемой образовательной программы (играми, игрушками, атрибутами, пособиями и др.). Показатель устанавливается из расчёта количества педагогов (в % соотношении) оснастивших РППС за отчётный период на 7 и более позиций. $K_{пед.} = Ч_{пед.} / K_{пед.об.} * 100\%$, где $K_{пед.}$ – количество педагогов, оснастивших РППС за отчётный период на 7 и более позиций, $Ч_{пед.}$ – число педагогов, оснастивших РППС за отчётный период на 7 и более позиций, $K_{пед.об.}$ – общее количество педагогов.	81% - 100%	2160	1 раз в полугодие, результаты смотря РППС.	
			61% - 80%	1620		
			40% - 60%	1080		
1.2.	Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации общеобразовательных программ. Доля воспитанников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут.	$D_{вос.} = Ч_{вос.} / Ч_{об.вос.} * 100\%$, где, $D_{вос.}$ – доля воспитанников ДОУ для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, %; $Ч_{вос.}$ – численность воспитанников в ДОУ, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, чел.; $Ч_{об.вос.}$ – общая численность воспитанников в ДОУ, чел.	81 % - 100 %	1080	1 раз в год, результаты текущего контроля.	
			61 % - 80 %	810		
			40 % - 60 %	540		

1.3.	Реализация дополнительных общеразвивающих программ.	Показатель рассчитывается при наличии документации по реализации дополнительных общеразвивающих программ. $Двос. = Чвос. / Чоб.вос * 100\%$, где, Двос. – доля воспитанников ДОУ, охваченных дополнительными образовательными услугами, %; Чвос. – число воспитанников ДОУ, получающих дополнительные образовательные услуги, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников ДОУ в возрасте от 3 до 8 лет, чел.	Охват детей не менее значения показателя по муниципальному заданию от общей численности воспитанников ДОУ в возрасте от 3 до 8 лет.	1620	1 раз в год, отчёт по МЗ	
1.4.	Удовлетворенность участников образовательных отношений.	НОКО по критериям, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 0512.2014 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность.	Индекс удовлетворённости.	1080	1 раза в год, результаты опроса.	
Раздел 2. Премияльные выплаты по итогам работы. Профессиональная компетентность Эффективность методической деятельности				21060		
2.1.	Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах и др.	Наличие дипломов победителей, призеров и участников.	Очное участие <i>Всероссийский, региональный уровень:</i>		1 раз в полугодие, дипломы, грамоты, сертификаты	
			- победитель/ призёр	1350		
			- участник	1080		
			Муниципальный уровень:	1080		
			- победитель /призёр			
			- участник	810		
			Уровень ДОУ:	810		
			- победитель/ призёр			
- участник	540					
Заочное участие <i>Всероссийский уровень:</i>	540					
- победитель						
- призёр	270					
Региональный уровень:						
- победитель						

				540			
			- призёр	270			
			Муниципальный уровень: - победитель	540			
			- призёр	270			
2.2.	Участие педагогов в экспериментальных, инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОУ, разных видов программного обеспечения.	Участие не реже 1 раза в полугодие.	Региональный уровень	1350	1 раз в полугодие, протоколы, справки, приказы.		
			Муниципальный уровень	1080			
			Уровень ДОУ	810			
2.3.	Проведение педагогами мастер-классов, открытых занятий.		Всероссийский уровень	1350	1 раз в полугодие, копии сертификатов, справок, приказов.		
			Региональный уровень	1080			
			Муниципальный уровень	810			
			Уровень ДОУ	540			
2.4.	Распространение педагогами опыта работы профессиональной деятельности: 2.5.1.Очные выступления на семинарах, конференциях, форумах, выставках, педагогических чтениях, методических объединениях и др.; 2.5.2.Заочное участие в форме представления методических, дидактических пособий, материалов, программ, проектов и др.	При участии в мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровней.	Всероссийский уровень	1350	1 раз в год, копии сертификатов, справок, приказов.		
			Региональный уровень	1080			
			Муниципальный уровень	810			
			Уровень ДОУ	540			
2.5.	Участие педагогов в очных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки РФ, администрацией и департаментом Кемеровской области, ГОУ ДПО (ПК)С «КРИПК и ПРО, АНО ДПО (ПК) «Центр образования взрослых» г. Кемерово, администрацией города Прокопьевска, Управлением образования администрации г. Прокопьевска: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект», «Воспитатель года», «Педагог-психолог», «Педагог-мастер», «Лучший учитель-логопед» и другие.	Наличие диплома победителя, призера, участника.	Всероссийский уровень		1 раз в год, копии дипломов, грамот, сертификатов и т.д.		
			Победитель	1620			
			Призёр	1350			
			Участник	1080			
			Региональный уровень				
			Победитель	1350			
			Призер	1080			
			Участник	810			
			Муниципальный уровень				
			Победитель	1080			
			Призёр	810			
			Участник	540			

2.6.	Заочные конкурсы профессионального мастерства различного уровня: Международные Всероссийские конкурсы, выставки, под эгидой Международной славянской академии наук, образования, искусств и культуры (г.Новосибирск), АНО ДПО (ПК) «Центр образования взрослых» (г. Кемерово), «Дошколёнок Кузбасса», администрацией города Прокопьевска, Управлением образования администрации г. Прокопьевска, конкурсы МБОУ ДО «ЦДОД» по ПДД и др.	Наличие диплома победителя, призёра.	Всероссийский уровень		1 раз в год, наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	
			Победитель	1350		
			Призёр	1080		
			Участник	810		
			Региональный уровень			
			Победитель	1080		
			Призер	810		
			Участник	540		
			Муниципальный уровень			
			Победитель	810		
Призёр	540					
2.7	Участие педагогов в видео конкурсах (онлайн марафоне и др)	Участие педагогов в мероприятиях различных уровней.	Всероссийский уровень	1080		
			Региональный уровень	810		
			Муниципальный уровень	540		
			Уровень ДОУ	270		
2.8	Участие педагогов в творческих конкурсах профессионального мастерства, повышающих имидж ДОУ	Наличие диплома победителя, призёра.	победитель	1080		
			призер	810		
2.9	Привлечение педагогов к реализации проекта бережливые технологии	Выставляется участие педагогов	один проект	1080		
2.10.	Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами соответствующей квалификации.	Своевременность и качество подготовки педагогов к прохождению аттестации.	Получение педагогами вышей квалификационной категории	2700	1 раз в год, копии распорядительных документов.	
			Получение педагогами первой квалификационной категории	2160		
			Получение педагогами соответствие занимаемой должности	1620		
3.1.	Добровольная сертификация.	Прохождение добровольной сертификации.	Наличие действующего сертификата.	810	На период действия сертификата.	

3.2.	Повышение профессионального мастерства.	Личное участие (семинары, конкурсы, научно-практические конференции, форумы, методические объединения, творческие и рабочие группы и т.д.).	Всероссийский уровень	3240	1 раз в полугодие, грамоты, сертификаты, справки и др.
			Региональный уровень	2700	
			Муниципальный уровень	2160	
3.3.	Публикации статей, пособий, программ, сборников, методических разработок.	Наличие опубликованных статей, методических разработок в печатных сборниках по вопросам образования (1 раз в полугодие).	Всероссийский уровень	2160	1 раз в полугодие, копии сертификатов, справок, подтверждающих публикацию, наличие печатного сборника.
			Региональный уровень	1620	
			Муниципальный уровень	1080	
			Уровень интернет-сообщества	540	
Максимальная выплата		27000	Итого		
			Дата заполнения		
			Роспись		

Итоговая сумма _____

С итоговой суммой

_____ (согласен, не согласен)

_____ (роспись)

_____ / _____ /
Ф.И.О.

« ____ » _____ 20 ____ г.

Лист оценки качества выполняемых работ учителя-логопеда.

_____ (ФИО полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ 20 ____ г

№ п/п	Критерии и показатели, индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в рублях	Контрольный период, источник информации	Оценка
						Р
Раздел 1. Качество и доступность образования				13230		
1.1.	Соответствие предметно – пространственной среды возрастным возможностям и содержанию	Систематическое пополнение и обновление РППС логопедического кабинета в	от 5 и более 3-4	3240 2700	1 раз в полугодие, результаты смотра РППС.	

	коррекционной программы. Соответствие специально организованного пространства, материалов, оборудования и инвентаря особенностям развития каждого возрастного этапа, охраны и укрепления здоровья воспитанников, учёта особенностей и коррекции недостатков их развития.	соответствии с требованиями реализуемой коррекционной программы (играми, игрушками, атрибутами, пособиями и др.).	1-2	2160	
1.2.	Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут. Наличие перспективного планирования деятельности учителя-логопеда.	$Двос.=Чвос./Чоб.вос*100\%$, где, Двос. – доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, %; Чвос. – численность воспитанников, посещающих логопункт, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников посещающих логопункт, чел.	81% - 100% 61% - 80% 40% - 60%	1620 1080 540	1 раз в год, результаты текущего контроля.
1.3.	Реализация дополнительных общеразвивающих программ.	Показатель рассчитывается при наличии документации по реализации дополнительных общеразвивающих программ. $Двос.=Чвос./Чоб.вос*100\%$, где, Двос. – доля воспитанников, охваченных дополнительными образовательными услугами, %; Чвос. – число воспитанников, получающих дополнительные образовательные услуги, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников старшего дошкольного возраста, чел.	Охват не менее 30% от воспитанников старшего дошкольного возраста.	1350	1 раз в полугодие, результаты текущего контроля.
1.4.	Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях.	Показатель рассчитывается при наличии перспективного планирования деятельности учителя-логопеда с родителями. $Дсем.=Чсем./Чоб.сем*100\%$, где, Дсем. – доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых учителем-логопедом или учреждением, %; Чвос. – численность семей участвовавших	71% - 100% 51% - 70% 30% - 50%	2430 2160 1890	1 раз в полугодие, результаты текущего контроля.

		в совместных мероприятиях с детьми, организуемых учителем-логопедом или учреждением, чел.; Чоб.сем – общая численность семей воспитанников, посещающих логопункт, чел.			
1.5.	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	100%	1080	1 раз в полугодие, справка руководителя ДОУ.
1.6.	Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах и др.	Наличие дипломов победителей, призеров и участников.	<p><u>Очное участие</u> <i>Всероссийский, региональный уровень:</i> - победитель/ призёр 1350 - участник 1080</p> <p><i>Муниципальный уровень:</i> - победитель / призёр 1080 - участник 810</p> <p><i>Уровень ДОУ:</i> - победитель/ призёр 810 - участник 540</p> <p><u>Заочное участие</u> <i>Всероссийский уровень:</i> - победитель 540 - призёр 270</p> <p><i>Региональный уровень:</i> - победитель 540 - призёр 270</p> <p><i>Муниципальный уровень:</i> - победитель 540 - призёр 270</p>		1 раз в полугодие, дипломы, грамоты, сертификаты и т.д.
1.7.	Проведение тематических мероприятий по развитию речи с детьми старшего дошкольного возраста.			810	1 раз в месяц

1.8.	Проведение логоритмических занятий с детьми, которые не посещают дошкольный логопедический пункт			810	1-2 р в неделю	
Раздел 2. Премияльные выплаты по итогам работы. Повышение профессиональной компетенции учителя-логопеда				13230		
2.1.	Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне.	Наличие сертификата.	Сертификат	810	На период действия сертификата.	
2.2.	Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОУ, разных видов программного обеспечения.	Участие не реже 1 раза в полугодие.	Региональный уровень	1350	1 раз в полугодие, справка, приказы.	
			Муниципальный уровень	1080		
			Уровень ДОУ	810		
2.3.	Публикации статей, пособий, программ, сборников, методических разработок.	Наличие опубликованных статей, методических разработок в печатных сборниках по вопросам образования (1 раз в полугодие)	Всероссийский уровень	1350	1 раз в полугодие, копии сертификатов, справок, подтверждающих публикацию, наличие печатного сборника.	
			Региональный уровень	1080		
			Муниципальный уровень	810		
			Уровень интернет-сообщества	540		
2.4.	Проведение мастер-классов, открытых занятий.		Всероссийский уровень	1350	1 раз в полугодие, копии сертификатов, справок, приказов.	
			Региональный уровень	1080		
			Муниципальный уровень	810		
			Уровень ДОУ	540		
2.5.	Распространение опыта работы профессиональной деятельности: 2.5.1.Очные выступления на семинарах, конференциях, форумах, выставках, педагогических чтениях, методических объединениях и др.; 2.5.2.Заочное участие в форме представления методических, дидактических пособий, материалов, программ, проектов и др.	При участии в мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровней.	Всероссийский уровень	1350	1 раз в год, копии сертификатов, справок, приказов.	
			Региональный уровень	1080		
			Муниципальный уровень	810		
			Уровень ДОУ	540		
2.6.	Очные конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ, администрацией и департаментом Кемеровской области, ГОУ ДПО (ПК)С «КРИПК и ПРО, АНО ДПО (ПК) «Центр образования взрослых» г. Кемерово,	Наличие диплома победителя, призера, участника.	Всероссийский уровень		1 раз в год, копии дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	
			Победитель	1620		
			Призёр	1350		
			Участник	1080		
			Региональный уровень			

	администрацией города Прокопьевска, Управлением образования администрации г. Прокопьевска: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект», «Воспитатель года», «Педагог-психолог», «Педагог-мастер», «Лучший учитель-логопед» и другие.		Победитель	1350		
			Призер	1080		
			Участник	810		
			Муниципальный уровень			
			Победитель	1080		
			Призёр	810		
			Участник	540		
2.7.	Заочные конкурсы профессионального мастерства различного уровня: Международные Всероссийские конкурсы, выставки, под эгидой Международной славянской академии наук, образования, искусств и культуры (г.Новосибирск), АНО ДПО (ПК) «Центр образования взрослых» (г. Кемерово), «Дошколёнок Кузбасса», администрацией города Прокопьевска, Управлением образования администрации г. Прокопьевска, конкурсы МБОУ ДО «ЦДОД» по ПДД и др.	Наличие диплома победителя, призёра.	Всероссийский уровень		1 раз в год, наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	
			Победитель	1350		
			Призёр	1080		
			Участник	810		
			Региональный уровень			
			Победитель	1080		
			Призер	810		
			Участник	540		
			Муниципальный уровень			
			Победитель	810		
			Призёр	540		
2.8.	Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией.	Наличие диплома победителя, призера.	Победитель	810		
			Призёр	540		
2.9.	Создание и систематическое обновление сайта, профессионального блога специалиста	Наличие сайта (блога), обновление не реже одного раза в 2 недели.		1080	1 раз в полугодие, наличие выписки о размещенной информации на сайте (блоге).	
2.10	Участие в видеоконкурсах (онлайн – марафон и др.)	При участии в мероприятиях различных уровней.	Всероссийский уровень	1080		
			Региональный уровень	810		
			Муниципальный уровень	540		
			Уровень ДОУ	270		

2.11	Творческие конкурсы профессионального мастерства, повышающие имидж ДОУ	Наличие диплома победителя, призера.	Победитель	1080	
			Призер	810	
Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей				540	
3.1.	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья воспитанников.	Отсутствие случаев травматизма		540	1 раз в полугодие, журнал регистрации случаев травматизма с воспитанниками ДОУ.
Максимальная выплата				27000	Итого
					Дата заполнения
					Роспись

Итоговая сумма _____

С итоговой суммой _____

(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 ____ г.

Лист оценки качества выполняемых работ музыкального руководителя.

(ФИО полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ 20 ____ г

№п/п	Критерии и показатели, индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в рублях	Контрольный период, источник информации	Оценка
						Р
Раздел 1. Качество и доступность образования						
1.1.	Соответствие предметно – пространственной среды возрастным возможностям и содержанию коррекционной программы. Соответствие специально организованного пространства, материалов, оборудования и инвентаря особенностям развития каждого возрастного этапа, охраны и укрепления здоровья воспитанников, учёта особенностей и коррекции недостатков их развития.	Систематическое пополнение и обновление РППС музыкального зала в соответствии с требованиями реализуемой коррекционной программы (играми, игрушками, атрибутами, пособиями и др.).	от 5 и более 3-4 1-2	3240 2700 2160	1 раз в полугодие, результаты смотра РППС.	
1.2.	Учет индивидуальных особенностей	$Двос.=Чвос./Чоб.вос*100\%$, где,	81% - 100%	1620	1 раз в год,	

	воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут. Наличие перспективного планирования деятельности музыкального руководителя.	Двос. – доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, %; Чвос. – численность воспитанников, с уровнем освоения программы «не сформирован», для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников ДОУ, чел.	61% - 80% 40% - 60%	1080 540	результаты текущего контроля.
1.3.	Реализация дополнительных общеразвивающих программ.	Показатель рассчитывается при наличии документации по реализации дополнительных общеразвивающих программ. $Двос. = Чвос. / Чоб.вос * 100\%$, где, Двос. – доля воспитанников, охваченных дополнительными образовательными услугами, %; Чвос. – число воспитанников, получающих дополнительные образовательные услуги, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников старшего дошкольного возраста, чел.	Охват не менее 30% от воспитанников старшего дошкольного возраста.	1350	1 раз в полугодие, результаты текущего контроля.
1.4.	Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях.	Показатель рассчитывается при наличии перспективного планирования деятельности музыкального руководителя с родителями. $Дсем. = Чсем. / Чоб.сем * 100\%$, где, Дсем. – доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых музыкальным руководителем или учреждением, %; Чвос. – численность семей участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых музыкальным руководителем или учреждением, чел.; Чоб.сем – общая численность семей воспитанников ДОУ, чел.	71% - 100% 51% - 70% 30% - 50%	2430 2160 1890	1 раз в полугодие, результаты текущего контроля.

1.5.	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	100%	1080	1 раз в полугодие, справка руководителя ДОУ.	
1.6.	Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах и др.	Наличие дипломов победителей, призеров и участников.	<p>Очное участие <i>Всероссийский, региональный уровень:</i> - победитель/ призёр 1350 - участник 1080</p> <p>Муниципальный уровень: - победитель / призёр 1080 - участник 810</p> <p>Уровень ДОУ: - победитель/ призёр 810 - участник 540</p> <p>Заочное участие <i>Всероссийский уровень:</i> - победитель 540 - призёр 270</p> <p>Региональный уровень: - победитель 540 - призёр 270</p> <p>Муниципальный уровень: - победитель 540 - призёр 270</p>		1 раз в полугодие, дипломы, грамоты, сертификаты и т.д.	
1.7.	Проведение тематических мероприятий по музыкальному развитию с детьми старшего дошкольного возраста.	Наличие плана		810	1 раз в месяц	
1.8.	Проведение логоритмических занятий с детьми, которые не посещают дошкольный логопедический пункт	Наличие плана		810	1-2 р в неделю	
Раздел 2. Премияльные выплаты по итогам работы. Повышение профессиональной компетенции музыкального руководителя.				13230		
2.1.	Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне.	Наличие сертификата.	Сертификат	810	На период действия сертификата.	

2.2.	Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОУ, разных видов программного обеспечения.	Участие не реже 1 раза в полугодие.	Региональный уровень	1350	1 раз в полугодие, справка, приказы.
			Муниципальный уровень	1080	
			Уровень ДОУ	810	
2.3.	Публикации статей, пособий, программ, сборников, методических разработок.	Наличие опубликованных статей, методических разработок в печатных сборниках по вопросам образования (1 раз в полугодие)	Всероссийский уровень	1350	1 раз в полугодие, копии сертификатов, справок, подтверждающих публикацию, наличие печатного сборника.
			Региональный уровень	1080	
			Муниципальный уровень	810	
			Уровень интернет-сообщества	540	
2.4.	Проведение мастер-классов, открытых занятий.		Всероссийский уровень	1350	1 раз в полугодие, копии сертификатов, справок, приказов.
			Региональный уровень	1080	
			Муниципальный уровень	810	
			Уровень ДОУ	540	
2.5.	Распространение опыта работы профессиональной деятельности: 2.5.1.Очные выступления на семинарах, конференциях, форумах, выставках, педагогических чтениях, методических объединениях и др.; 2.5.2.Заочное участие в форме представления методических, дидактических пособий, материалов, программ, проектов и др.	При участии в мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровней.	Всероссийский уровень	1350	1 раз в год, копии сертификатов, справок, приказов.
			Региональный уровень	1080	
			Муниципальный уровень	810	
			Уровень ДОУ	540	
2.6.	Очные конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ, администрацией и департаментом Кемеровской области, ГОУ ДПО (ПК)С «КРИПК и ПРО, АНО ДПО (ПК) «Центр образования взрослых» г. Кемерово,	Наличие диплома победителя, призера, участника.	<u>Всероссийский уровень</u>		1 раз в год, копии дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
			Победитель	1620	
			Призёр	1350	

	администрацией города Прокопьевска, Управлением образования администрации г. Прокопьевска: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект», «Воспитатель года», «Педагог-психолог», «Педагог-мастер», «Лучший учитель-логопед» и другие.		Участник	1080		
			<u>Региональный уровень</u>			
			Победитель	1350		
			Призер	1080		
			Участник	810		
			<u>Муниципальный уровень</u>	1080		
			Победитель			
			Призёр	810		
			Участник	540		
2.7.	Заочные конкурсы профессионального мастерства различного уровня: Международные Всероссийские конкурсы, выставки, под эгидой Международной славянской академии наук, образования, искусств и культуры (г.Новосибирск), АНО ДПО (ПК) «Центр образования взрослых» (г. Кемерово), «Дошколёнок Кузбасса», администрацией города Прокопьевска, Управлением образования администрации г. Прокопьевска, конкурсы МБОУ ДО «ЦДОД» по ПДД и др.	Наличие диплома победителя, призёра.	<u>Всероссийский уровень</u>		1 раз в год, наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	
			Победитель	1350		
			Призёр	1080		
			Участник	810		
			<u>Региональный уровень</u>			
			Победитель	1080		
			Призер	810		
			Участник	540		
			<u>Муниципальный уровень</u>			
			Победитель	810		
			Призёр	540		
2.8.	Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией.	Наличие диплома победителя, призера.	Победитель	810	1 раз в полугодие, наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.	
			Призёр	540		
2.9.	Создание и систематическое обновление сайта, профессионального блога специалиста	Наличие сайта (блога), обновление не реже одного раза в 2 недели.		1080	1 раз в полугодие, наличие выписки о размещенной информации на сайте (блоге).	
2.10	Участие в видеоконкурсах (онлайн – марафон и др.)	При участии в мероприятиях различных уровней.	Всероссийский уровень	1080		
			Региональный уровень	810		
			Муниципальный уровень	540		

			уровень			
			Уровень ДОУ	270		
2.11	Творческие конкурсы профессионального мастерства, повышающие имидж ДОУ	Наличие диплома победителя, призера.	Победитель	1080		
			Призер	810		
Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей				540		
3.1.	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья воспитанников.	Отсутствие случаев травматизма		540	1 раз в полугодие, журнал регистрации случаев травматизма с воспитанниками ДОУ.	
		Максимальная выплата		27000	Итого	
					Дата заполнения	
					Роспись	

Итоговая сумма _____

С итоговой суммой _____

_____ (согласен, не согласен)

_____ (роспись)

_____ / _____ /
Ф.И.О.

« _____ » _____ 20__ г.

Лист оценки качества выполняемых работ воспитателя.

(ФИО полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ 20__ г

№ п/п	Критерии и показатели, индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в рублях	Контрольный период, источник информации	Оценка	
						К	Р
Раздел 1. Качество и доступность образования				8370			
1.1.	Соответствие среды возрастным возможностям и содержанию программы, наличие в группе различных пространств (для игры, конструирования, уединения); соответствие предметно-пространственной среды требованиям безопасности и надежности; свободный доступ детей к играм, пособиям, обеспечивающим все основные виды детской активности.	Систематическое пополнение и обновление РППС группы в соответствии с требованиями реализуемой образовательной программы (играми, игрушками, атрибутами, пособиями и др.).	от 7 и более 5 - 6 3 - 4	2160 1890 1620	1 раз в полугодие, результаты смотра РППС.		
1.2.	Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут. Наличие перспективного планирования деятельности воспитателя.	$Двос. = Чвос. / Чоб.вос * 100\%$, где, Двос. – доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, %; Чвос. – численность воспитанников в группе, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел.	81% - 100% 61% - 80% 40% - 60%	1080 810 540	1 раз в год, результаты текущего контроля.		
1.3.	Реализация дополнительных общеразвивающих программ.	Показатель рассчитывается при наличии документации по реализации дополнительных общеразвивающих программ. $Двос. = Чвос. / Чоб.вос * 100\%$, где, Двос. – доля воспитанников, охваченных дополнительными образовательными услугами, %; Чвос. – число воспитанников, получающих дополнительные образовательные услуги, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел.	Охват не менее 50% от общей численности воспитанников группы.	810	1 раз в полугодие, результаты текущего контроля.		
1.4.	Организация совместной деятельности с	Показатель рассчитывается при наличии	81% - 100%	1350	1 раз в полугодие,		

	родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях.	перспективного планирования деятельности воспитателя с родителями. Дсем.=Чсем./Чоб.сем*100%, где, Дсем. – доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, %; Чвос. – численность семей участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, чел.; Чоб.сем – общая численность семей в группе, чел.	61% - 80%	1080	результаты текущего контроля.			
			40% - 60%	810				
1.5.	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	100%	1080	1 раз в полугодие, справка руководителя ДОУ.			
1.6.	Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах и др.	Наличие дипломов победителей, призеров и участников.	<p><u>Очное участие</u> <i>Всероссийский, региональный уровень:</i> - победитель/ призёр</p> <p>- участник</p> <p><i>Муниципальный уровень:</i> - победитель / призёр</p> <p>- участник</p> <p><i>Уровень ДОУ:</i> - победитель/ призёр</p> <p>- участник</p> <p><u>Заочное участие</u> <i>Всероссийский уровень:</i> - победитель</p> <p>- призёр</p> <p><i>Региональный уровень:</i> - победитель</p> <p>- призёр</p> <p><i>Муниципальный уровень:</i> - победитель</p> <p>- призёр</p>	1350	1 раз в полугодие, дипломы, грамоты, сертификаты и т.д.			
				1080				
				1080				
				810				
				810				
				540				
				540				
				270				
				540				
				270				
				540				
				270				

Раздел 2. Премияльные выплаты по итогам работы. Повышение профессиональной компетенции воспитателя				13230			
2.1.	Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне.	Наличие сертификата.	Сертификат	810	На период действия сертификата.		
2.2.	Участие в экспериментальных, инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОУ, разных видов программного обеспечения.	Участие не реже 1 раза в полугодие.	Региональный уровень	1350	1 раз в полугодие, справка, приказы.		
			Муниципальный уровень	1080			
			Уровень ДОУ	810			
2.3.	Публикации статей, пособий, программ, сборников, методических разработок.	Наличие опубликованных статей, методических разработок в печатных сборниках по вопросам образования.	Всероссийский уровень	1350	1 раз в полугодие, копии сертификатов, справок, подтверждающих публикацию, наличие печатного сборника.		
			Региональный уровень	1080			
			Муниципальный уровень	810			
			Уровень интернет-сообщества	540			
2.4.	Проведение мастер-классов, открытых занятий.		Всероссийский уровень	1350	1 раз в полугодие, копии сертификатов, справок, приказов.		
			Региональный уровень	1080			
			Муниципальный уровень	810			
			Уровень ДОУ	540			
2.5.	Распространение опыта работы профессиональной деятельности: 2.5.1.Очные выступления на семинарах, конференциях, форумах, выставках, педагогических чтениях, методических объединениях и др.; 2.5.2.Заочное участие в форме представления методических, дидактических пособий, материалов, программ, проектов и др.	При участии в мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровней.	Очное участие Всероссийский уровень	1350	1 раз в год, копии сертификатов, справок, приказов.		
			Региональный уровень	1080			
			Муниципальный уровень	810			
			Уровень ДОУ	540			
			Заочное участие Всероссийский уровень	1080			
			Региональный уровень	810			
			Муниципальный уровень	540			
			Уровень	270			

2.6.	Очные конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ, администрацией и департаментом Кемеровской области, ГОУ ДПО (ПК)С «КРИПК и ПРО, АНО ДПО (ПК) «Центр образования взрослых» г. Кемерово, администрацией города Прокопьевска, Управлением образования администрации г. Прокопьевска: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект», «Воспитатель года», «Педагог-психолог», «Педагог-мастер», «Лучший учитель-логопед» и другие.	Наличие диплома победителя, призера, участника.	ДОУ		1 раз в год, копии дипломов, грамот, сертификатов и т.д.		
			Всероссийский уровень				
			Победитель	1620			
			Призёр	1350			
			Участник	1080			
			Региональный уровень				
			Победитель	1350			
			Призер	1080			
			Участник	810			
			Муниципальный уровень				
			Победитель	1080			
			Призёр	810			
			Участник	540			
2.7.	Заочные конкурсы профессионального мастерства различного уровня: Международные Всероссийские конкурсы, выставки, под эгидой Международной славянской академии наук, образования, искусств и культуры (г.Новосибирск), АНО ДПО (ПК) «Центр образования взрослых» (г. Кемерово), «Дошколёнок Кузбасса», администрацией города Прокопьевска, Управлением образования администрации г. Прокопьевска, конкурсы МБОУ ДО «ЦДОД» по ПДД и др.	Наличие диплома победителя, призёра.	Всероссийский уровень		1 раз в год, наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.		
			Победитель	1350			
			Призёр	1080			
			Участник	810			
			Региональный уровень				
			Победитель	1080			
			Призёр	810			
			Участник	540			
			Муниципальный уровень				
			Победитель	810			
Призёр	540						
2.8	Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией.	Наличие диплома победителя, призера.	Победитель	810	1 раз в полугодие, наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.		
			Призёр	540			
2.9.	Участие в видеоконкурсах (онлайн – марафон и др.)	При участии в мероприятиях различных уровней.	Всероссийский уровень	1080			
			Региональный уровень	810			
			Муниципальный уровень	540			
			Уровень ДОУ	270			
2.9.1	Творческие конкурсы профессионального мастерства, повышающие имидж ДОУ	Наличие диплома победителя, призера.	Победитель	1080			
			Призер	810			
Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей				5400			
3.1.	Показатель индекса здоровья.	Изд. = Ч не бол.вос./Чоб.восп.*100%, где,	Более 60%	1620	1 раз в полугодие,		

		Изд. – показатель индекса здоровых, %; Ч не бол. вос. – численность воспитанников в группах не болевших за отчетный период, чел.; Чоб.вос. – общая численность воспитанников в группе, чел.	50 % - 60%	1350	мониторинг посещаемости и заболеваний. Справка медицинского работника за отчетный период.		
			30 % - 50%	1080			
			Менее 30%	0			
3.2.	Уровень заболеваемости детей (показатель заболеваемости детей на одного ребенка).	Рассчитывается как отношение числа вновь возникших заболеваний (заболеваний с впервые установленным диагнозом) к средней численности воспитанников группы.	Снижение на более 2%	1620	1 раз в полугодие, мониторинг посещаемости и заболеваний. Справка медицинского работника на отчетный период.		
			Снижение на 1% - 2%	1350			
			Стабильный показатель	1080			
3.3.	Адаптация детей раннего возраста к условиям ДОУ.	Ведение журнала адаптации детей к условиям ДОУ. Высокий показатель средней и лёгкой адаптации детей. $A_{дет.} = \frac{Ч_{восп. ср. А} + Ч_{восп. л. А}}{Ч_{об. восп.}} * 100\%$	91% – 100%	1350	1 раз в год, результаты текущего контроля.		
			80% - 90%	1080			
3.4.	Обеспечение посещаемости воспитанников в ДОУ.	$P_{восп. ср.} = \frac{P_{м1} + P_{м2} + P_{м3} + P_{м4} + P_{м5} + P_{м6}}{6}$, где $P_{м1} \dots P_{м6}$ - ежемесячная посещаемость за отчётный период.	70% и выше	810	1 раз в полугодие, результаты тематического контроля.		
Максимальная выплата				27000	Итого		
					Дата заполнения		
					Роспись		

Итоговая сумма _____

С итоговой суммой

_____ / _____
(согласен, не согласен)

_____ / _____
(роспись)

_____ / _____
Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 ____ г.

Лист оценки качества выполняемых работ старшей медицинской сестры.

(ФИО полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ 20__ г

Показатель	Максимальная выплата	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка
					Руководитель
1. Качество лечебно-оздоровительной и профилактической деятельности – 1960 рублей					
1.1. Результаты предписаний по выполнению требований СанПиН 2.4.1.3049-13 по соблюдению санэпидрежима	1120 рублей	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов – 1120 рублей выполнение предписаний в неполном объеме с обоснованными причинами – 700 рублей	1 раз в полугодие	Журнал учета мероприятий по контролю	
1.2. Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ	840 рублей	Положительная динамика – 840 рублей , Незначительная динамика – 700 рублей.	1 раз в год, сроком на год	Статистический отчет 85-К	
2. Эффективность управленческой деятельности – 2520 рублей					
2.1. Соответствие документации требованиям СанПиН 2.4.1.3049-13	700 рублей	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов – 700 рублей; выполнение в неполном объеме – 560 рублей	1 раз в полугодие	Акты по итогам проверок	
2.2. Реализация оздоровительной и лечебно-профилактической деятельности	840 рублей	Организация качественного проведения назначений врачей медицинскими работниками – 840 рублей	1 раз в полугодие	Результаты КАД	
2.3. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	980 рублей	Наличие позитивных отзывов в адрес специалиста со стороны родителей: -от 95- 100% - 980 рублей; -от 85-94 % - 840 рублей; -от 75-84 % - 700 рублей; - от 70- 74 % - 560 рублей; -ниже 70%- 420 рублей.	1 раз в полугодие	Справки КАД, результаты анкетирования	
3. Создание условий для осуществления лечебно-оздоровительной и профилактической работы - 2940 рублей					
3.1. Своевременность и качество подготовки образовательного учреждения к новому учебному году	840 рублей	Отсутствие замечаний комиссии по приемке ОУ, своевременное исполнение предписаний ТО РПН – 840 рублей ; выполнение в неполном объеме – 700 рублей.	1 раз в год, сроком на год	Акт приемки ОУ к новому учебному году, предписания ТО РПН	

3.2. Организация питания	2100 рублей	1.Выполнение десятидневного меню: 90-100 % - 1120 рублей 80-89% - 700 рублей; 70-79% - 560 рублей. 2.Соблюдение технологии приготовления пищи – 980 рублей, выполнение в неполном объеме– 560 рублей.	1 раз в полугодие	Отчеты по питанию Журнал учета мероприятий по контролю		
4.Профессиональная компетентность – 980 рублей						
4.1.Повышение профессионального уровня	980 рублей	Своевременное подтверждение сертификатов – 980 рублей	По итогам учебного года, сроком на год	Распорядительные документы, сертификаты		
Максимальная выплата	8400 рублей	Итого				
		Дата заполнения				
		Роспись				

Итоговая сумма _____

С итоговой суммой

(согласен, не согласен)

(роспись)

_____ / _____ /

Ф.И.О.

« ____ » _____ 20 ____ г.

Лист оценки качества выполняемых работ младшего воспитателя.

(ФИО полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ 20__ г

Показатель	Максимальная выплата	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка
					Руководитель
1. Участие в организации воспитательно-образовательной деятельности – 600 рублей					
1.1. Участие в организации и проведении НОД, режимных моментов, и открытых мероприятий	600 рублей	Инициативность и активность при взаимодействии с воспитателем. - высокий уровень – 600 рублей ; - средний уровень – 400 рублей; - низкий уровень – 200 рублей	1 раз в полугодие	Результаты КАД, результаты общественно-административного контроля	
2. Эффективность деятельности – 1520 рублей					
2.1. Организация трудовой деятельности	840 рублей	1. Качественное и своевременное выполнение трудовых операций: - высокий уровень – 280 рублей ; - средний уровень – 200 рублей ; - низкий уровень – 200 рублей . 2. Выполнение энергосберегающего режима и режима экономия воды: - высокий уровень – 280 рублей ; - средний уровень – 200 рублей ; - низкий уровень – 120 рублей . 3. Экономное использование моющих средств и ветоши: - высокий уровень – 280 рублей ; - средний уровень – 200 рублей ; - низкий уровень – 120 рублей .	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля	
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	200 рублей	Наличие позитивных отзывов в адрес работника участниками ВОП, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей: - высокий уровень - 200 рублей ; - средний уровень – 120 рублей ; - низкий уровень – 80 рублей .	1 раз в полугодие	Справки КАД, результаты мониторинга участников ВОП, результаты общественно-административного контроля	
2.3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	480 рублей	Результаты выполнения требований Сан ПиН 2.4.1.3049-13 (раздел XVII) высокий уровень – 480 рублей; - средний уровень – 280 рублей; - низкий уровень – 160 рублей.	1 раз в полугодие	Результаты КАД, результаты общественно-административного контроля	

3. Соблюдение условий для осуществления воспитательно-образовательной деятельности - 280 рублей

3.1.Содержание оборудования и инвентаря	280 рублей	Безукоризненное содержание оборудования и инвентаря: - высокий уровень – 280 рублей ; - средний уровень – 200 рублей ; - низкий уровень – 120 рублей .	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля		
Максимальная выплата	2400 рублей	Итого				
		Дата заполнения				
		Роспись				

Итоговая сумма _____

С итоговой суммой _____

_____ (согласен, не согласен)

_____ (роспись)

_____ / _____

_____ Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 ____ г.

Лист оценки качества выполняемых работ повара.

_____ (Ф. И. О. полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Показатель	Максимальная выплата	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка
					Руководитель
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 400 рублей					
1.1.Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	400 рублей	Результаты выполнения требований СанПиН 2.4.1.1.3049-13 (раздел XIII, XIV) – 400 рублей; выполнение в неполном объеме – 200 рублей	1 раз в полугодие	Журнал учета мероприятий по контролю, результаты общественно-административного контроля, предписания контролирующих органов, докладные	
2. Эффективность деятельности- 1040 рублей					
2.1.Организация питания	840 рублей	1.Соблюдение технологии и приготовление пищи – 320 рублей; выполнение в неполном объеме – 200 рублей 2.Выполнение правил и графика раздачи пищи – 240 рублей;	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, предписания контролирующих органов	

		выполнение в неполном объеме – 160 рублей; 3. Охват горячим питанием (от плановой наполняемости): - свыше 70 % - 280 рублей - от 50-70 % – 200 рублей		Анализ посещаемости.	
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	200 рублей	Наличие позитивных отзывов в адрес работника (соблюдение культуры обслуживания): отсутствие обоснованных жалоб – 200 рублей	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, предписания контролирующих органов	
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 160 рублей					
3.1. Содержание холодильного и технологического оборудования	160 рублей	Безукоризненное содержание холодильного и технологического оборудования – 160 рублей выполнение в неполном объеме – 80 рублей	1 раз в полугодие	Результаты КАД	
Максимальная выплата	1600 рублей	Количество набранных баллов			
		Дата заполнения			
		Роспись			

Итоговая сумма набранных баллов _____ -

С итоговой суммой набранных баллов _____ / _____ /

« ____ » _____ 20 ____ г.

(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О.

Лист оценки качества выполняемых работ подсобного рабочего.

(ФИО полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ 20 ____ г

Показатель	Максимальная выплата, рублей	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка
					Руководитель
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 400 рублей					
1.1. Участие в организации процесса питания	400	Выполнения требований СанПиН 2.4.1.3049-13 (раздел XIII, XIV) – 400 рублей; выполнение в неполном объеме – 280 рублей.	1 раз в полугодие	Результаты КАД	
2. Эффективность деятельности – 1000 рублей					
2.1. Организация трудовой деятельности	880	Качественное и своевременное выполнение трудовых операций – 240 рублей; наличие замечаний – 120 рублей. Взаимодействие с работниками пищеблока- 240 рублей;	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля	

		выполнение в неполном – 120 рублей. Выполнение энергосберегающего режима и режима экономия воды – 240 рублей ; наличие замечаний – 120 рублей. Экономное использование моющих средств и ветоши – 160 рублей; выполнение в неполном объеме – 80 рублей.				
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	120	Наличие позитивных отзывов в адрес работника: отсутствие обоснованных жалоб – 120 рублей .	1 раз в полугодие	Журнал регистрации обращений граждан руководителю МАДОУ		
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 200 рублей.						
3.1. Содержание технологического оборудования пищеблока	200	Безукоризненное содержание технологического оборудования – 200 рублей; выполнение в неполном объеме – 160 рублей.	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля		
Максимальная выплата	1600	Итого				
		Дата заполнения				
		Роспись				

Итоговая сумма _____

С итоговой суммой _____

(согласен, не согласен)

(роспись)

/ _____ /
Ф.И.О.

« ____ » _____ 20__ г.

Лист оценки качества выполняемых работ машиниста по стирке белья.

(ФИО полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ 20__ г

Показатель	Максимальная выплата, рублей	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка	
					Руководитель	
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 480 рублей						
1.1. Участие в организации и проведении НОД и открытых мероприятий	480	Высокий уровень активности и взаимодействия с педагогами – 240 рублей; наличие замечаний – 160 рублей. Безукоризненное содержание прачечной - 240 рублей; наличие замечаний – 160 рублей.	1 раз в полугодие	Результаты КАД		
2. Эффективность деятельности – 920 рублей						
2.1. Организация трудовой деятельности	800	Качественное и своевременное выполнение трудовых операций – 280 рублей; выполнение в неполном объеме – 160. Выполнение энергосберегающего режима и режима экономия воды – 280 рублей; выполнение в неполном объеме – 160 рублей. Экономное использование моющих средств – 240 рублей; выполнение в неполном объеме – 120 рублей.	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля		
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	120	Наличие позитивных отзывов в адрес работника: отсутствие обоснованных жалоб – 120 рублей.	1 раз в полугодие	Журнал регистрации обращений граждан руководителю МАДОУ		
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 200 рублей						
3.1. Содержание оборудования и материалов	200	Бережное отношение к рабочему оборудованию и материалам, используемым в работе - 200 рублей; наличие замечаний – 120 рублей.	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля		
Максимальная выплата	1600	Итого				
		Дата заполнения				
		Роспись				

Итоговая сумма _____

С итоговой суммой

_____ / _____
(согласен, не согласен)

_____ / _____
(роспись)

_____ / _____
Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 ____ г.

Лист оценки качества выполняемых работ кладовщика.

(ФИО полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ 20__ г

Показатель	Максимальная выплата	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка	
					Руководитель	
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 400 рублей						
1.1. Взаимодействие с бухгалтерией	400 рублей	Правильное ведение, оформление документации, своевременное предоставление отчетности – 400 рублей; выполнение в неполном объеме – 320 рублей.	1 раз в полугодие	Результаты КАД		
2. Эффективность деятельности – 1040 рублей						
2.1. Организация питания	880 рублей	1. Выполнение десятидневного меню: 90-100 % - 240 рублей 80-89% - 200 рублей; 70-79% - 160 рублей. 2. Взаимодействие со старшей медсестрой, работниками пищеблока – 200 рублей , выполнение в неполном объеме – 120 рублей. 3. Выполнения требований СанПиН 2.4.1.3049-13 (раздел XIII, XIV) – 240 рублей . 4. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов – 200 рублей , выполнение в неполном объеме – 80 рублей.	1 раз в полугодие	Результаты КАД, журнал учета мероприятий по контролю		
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	160 рублей	Наличие позитивных отзывов в адрес работника: отсутствие обоснованных жалоб – 160 рублей.	1 раз в полугодие	Справки КАД, результаты анкетирования		
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 160 рублей						
3.1. Содержание холодильного и технологического оборудования.	160 рублей	Содержание холодильного и технологического оборудования – 160 рублей выполнение в неполном объеме – 80 рублей	1 раз в полугодие	Результаты КАД		
Максимальная выплата	1600 рублей	Итого				
		Дата заполнения				
		Роспись				

Итоговая сумма _____

С итоговой суммой

_____ / _____ / _____
(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О.

Лист оценки качества выполняемых работ рабочего по обслуживанию здания и дворника.

(ФИО полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ 20__ г

Показатель	Максимальная выплата	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка
					Руководитель
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 400 рублей					
1.1. Улучшение условий безопасной работы учреждения	400 рублей	Своевременное проведение профилактических работ – 400 рублей ; выполнение в неполном объеме – 280 рублей.	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, мониторинг участников ВОП	
2. Эффективность деятельности – 23 балла					
2.1. Организация трудовой деятельности	800 рублей	1. Качественное и своевременное выполнение заявок – 400 рублей ; выполнение в неполном объеме – 120 рублей. 2. Экономное использование рабочих материалов – 400 рублей ; - выполнение в неполном объеме – 120 рублей.	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, мониторинг участников ВОП	
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	120 рублей	Наличие позитивных отзывов в адрес работника: отсутствие обоснованных жалоб – 120 рублей . -	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, мониторинг участников ВОП	
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 280 рублей					
3.1. Содержание оборудования и материалов	280 рублей	Бережное отношение к рабочему оборудованию и материалам, используемым в работе - 280 рублей ; выполнение в неполном объеме – 120 рублей.	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля	
Максимальная выплата	1600	Итого			
		Дата заполнения			
		Роспись			

Итоговая сумма _____

С итоговой суммой _____ / _____ / _____

(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О.

Лист оценки качества выполняемых работ уборщика служебных помещений.

(ФИО полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ 20__ г

Показатель	Максимальная выплата	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Руководитель
1.1.Результаты выполнения требований СанПиН 2.4.1.3049-13 по соблюдению санэпидрежима	320 рублей	выполнение – 320 рублей; выполнение в неполном объеме– 240 рублей	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля	
2.1.Организация трудовой деятельности	840 рублей	Качественное и своевременное выполнение трудовых операций – 280 рублей ; выполнение в неполном объеме– 120 рублей. Выполнение энергосберегающего режима и режима экономия воды – 280 рублей ; выполнение в неполном объеме– 120 рублей. Экономное использование моющих средств и ветоши – 280 рублей ; выполнение в неполном объеме наличие замечаний – 120 рублей .	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля	
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	240 рублей	Наличие позитивных отзывов в адрес работника: - 240 рублей.	1 раз в полугодие	Журнал регистрации обращений граждан руководителю МБДОУ	
3.1.Содержание оборудования и инвентаря	200 рублей	Безукоризненное содержание оборудования и инвентаря – 5 баллов; наличие замечаний – 200 рублей.	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля	
Максимальная выплата	1600 рублей			Итого	
				Дата заполнения	
				Роспись	

Итоговая сумма _____

С итоговой суммой _____
(согласен, не согласен)

(роспись) / _____
Ф.И.О.

« ____ » _____ 20__ г.