

СОГЛАСОВАНО
председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ
«Благовещенский д\с «Калинка»
Емельянова А. В. *Гаськова М. В.*
22.04.2025г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ
«Благовещенский д\с «Калинка»
от 22.04.2025г. №229а
Гаськовой М. В.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Благовещенский детский сад «Калинка»

РАССМОТРЕНО
Общим собранием работников
протокол от 22.04. 2025г. № 3

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Благовещенский детский сад «Калинка» (далее по тексту - положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Благовещенский детский сад «Калинка» (далее по тексту – Учреждение)

1.2. Система оплаты труда работников учреждений (далее - работники) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области-Кузбасса, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 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.

1.2.1. В учреждениях, в отношении которых Министерство образования Кузбасса осуществляет функции и полномочия учредителя, расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса.

Положение настоящего пункта применяется в отношении учреждений:

- 1) осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Кемеровской области - Кузбасса, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство образования Кузбасса;
- 2) обеспечивающих деятельность Министерства образования Кузбасса (административно-хозяйственное, транспортное, информационно-техническое, кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

1.2.2. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса на установленную численность государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Министерством образования Кузбасса до руководителя учреждения, указанного в подпункте 1.2.1 настоящего Положения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в подпункте 1.2.1 настоящего Положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами

Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации, актами Губернатора Кемеровской области - Кузбасса или Правительства Кемеровской области - Кузбасса установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.2.3. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений, указанных в подпункте 1.2.1 настоящего Положения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса. Указанное в настоящем подпункте сопоставление производится на 1 января каждого года исходя из установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда на соответствующий календарный год.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области - Кузбасса, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями государственных услуг.

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

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

1.5. 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 внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса.

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 государственного задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области - Кузбасса, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения устанавливается в пределах

выделенных ему бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденной бюджетной сметой расходов.

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

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

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 педагогического персонала;

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения и (или) положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Примерное положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

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

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения 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 учреждений включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной

платы по занимаемой должности за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень населенных пунктов в Кемеровской области - Кузбассе, который приведен в приложении № 5 к настоящему Положению (далее - перечень), за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения), 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:

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

ЗП - заработная плата работника;

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

$$Ор = (О \times K1) \times Kс, \text{ где:}$$

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

K1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Kс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень (Kс = 1,25);

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

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или почетного звания;

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

KB - компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB - 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 ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K1) 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.

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

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

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

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

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

Специалистам учреждений, работающим в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы специалистов и служащих, осуществляющих аналогичные виды деятельности в городских условиях. В этом случае размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующей ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень (Кс = 1,25).

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников специальных учреждений, а также работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2)

Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих ПКГ:
 должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
 должностей руководителей, специалистов и служащих сферы культуры в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих общетраслевых профессий в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

общетраслевых профессий рабочих в сфере образования.

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

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы культуры в сфере образования.

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

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 (К3) 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, - со дня присвоения, награждения.

2.2.6. 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 (O_p) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (K_2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (K_3)) и суммируется с его окладом (O_p).

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.

2.2.7. Положением об оплате труда работников учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

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

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 (месяц, квартал, год).

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

Учреждение самостоятельно устанавливает категорию работников, период и размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, которые отражаются в положении об оплате труда.

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, выполняющих учебную (преподавательскую) работу (за исключением профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного профессионального образования), определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((O_p + (O_p) \times (K_2 + K_3)) \times \text{Нагр.}) / \text{Н ч} + ((O_p) \times (K_4)), \text{ где:}$$

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) 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 преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

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

2.3.2. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу в профессиональных образовательных учреждениях

Преподавателям профессиональных образовательных учреждений тарифная часть заработной платы определяется следующим образом:

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

ФОТ пед - размер тарифной части заработной платы педагогического работника, 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 преподавателя (в неделю, год) по видам образовательных программ, часов;

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

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы для преподавателей профессиональных образовательных учреждений педагогического профиля и других профессиональных образовательных учреждений определяется в соответствии с подпунктами 2.6.2 - 2.6.7 настоящего Положения.

Учебная нагрузка для преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, устанавливается на учебный год исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

Установление учебной нагрузки (далее - тарификация) преподавателей производится один раз в год. В педагогических колледжах, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, тарификация производится раздельно по полугодиям.

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

Заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного

года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.3.4. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) **после введения новой системы стала меньше**, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.5. 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.

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 учителей, преподавателей и других 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;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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:

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

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

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

Н ч 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).

2.5.6. Руководители учреждений в пределах имеющихся у учреждения средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате данного учреждения (например, работники промышленных предприятий, вузов и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные приложением № 2 к настоящему Положению.

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

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

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

2.6.5. За преподавательскую (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.

2.6.7. Преподавателям учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное

руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами 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 обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

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

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, кафедрами, факультетом, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

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 концертмейстера, 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. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, 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. 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 работах с вредными и (или) опасными 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 и вечернее 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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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, сверхурочная работа, работа в ночное и вечернее время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производятся 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, расширения 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 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 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 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, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются дополнительные выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 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.

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 (примерное положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 1 к настоящему Положению).

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителей этих учреждений.

5.3. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты.

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

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Министерство образования Кузбасса, 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 руководителям учреждений в соответствии с утвержденными ими положениями.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства образования Кузбасса - главного распорядителя средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных 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 государственного (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. Министерство образования Кузбасса - главный распорядитель средств областного бюджета, в ведении которого находятся учреждения, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, 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, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

5.7. В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учреждение в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей и главного бухгалтера устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с комитетом областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера - 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

6.1. 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 данного учреждения, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

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

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном Министерством образования Кузбасса, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.

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

Положение о стимулировании 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, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

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

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

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

иные поощрительные и разовые выплаты – 3% от стимулирующего фонда организации и при наличии экономии.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и органом государственного-общественного управления.

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

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

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

Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц.

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются положением об оплате труда учреждения.

Размеры стимулирующих выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности учреждения, его руководителя и педагогических работников по типу организации.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с

приказом работодателя.

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

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников. Работникам, работающим на условиях совместительства в объеме менее чем на 1 ставку, осуществляется пропорционально нагрузке и фактически отработанному времени.

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

№ п/п	Категория работников	Мах. кол-во баллов
1.	Педагогический персонал: Воспитатель Музыкальный работник	100 50
2.	Учебно-вспомогательный персонал Завхоз старшая медицинская сестра младший воспитатель	50 50 30
3.	Административно-управленческий персонал: гл.бухгалтер	50
4.	Обслуживающий персонал Повар кухонный рабочий машинист по стирке белья кастелянша сторож дворник уборщик служебных помещений рабочий по техническому обслуживанию здания	50 30 30 30 30 30 30 8

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку.

Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

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

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

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

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

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

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования

бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла стимулирующих выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах организации.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам стимулирующих выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат (с учетом коэффициента увеличения педагогической (учебной) нагрузки в расчетном периоде);

- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым.

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

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

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы

инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы).

3.1.1. Специальная выплата медицинскому работнику (старшей медицинской сестре) учреждения назначается в следующих размерах: 1885 рублей;

Право на получение выплаты медицинскому работнику имеют следующие категории медицинских работников: медицинская сестра;

Выплата медицинскому работнику назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей; систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации детей.

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

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

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

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего подпункта.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям учреждения, назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

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

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели учреждения,

педагогические работники учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, 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 ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

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

нагрузке и отработанному времени.

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

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего пункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.1.4. Специальная выплата педагогическим и медицинскому работнику учреждения, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

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

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

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

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

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

Назначение выплаты молодому специалисту

производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

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

копия трудовой книжки;

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

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

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

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

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

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации.

3.6. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

Наименование разовых выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
выплаты за интенсивность и высокие результаты	наполняемость групп выше нормы	Ежемесячно, при выполнении плана детодней	500 рублей
	работа по успешной адаптации детей в ДОУ, работникам вновь скомплектованных групп		500руб (300руб мл. воспит.)
	успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (оформление музыкального зала, помещений, пошив костюмов: отдельные элементы костюмы средней сложности высокой степени сложности	разовые выплаты при участии и качественный результат	1000 рублей
			1000 рублей
			300 рублей 500 рублей 700рублей
		разовые выплаты при организации и проведении	1000 рублей
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения (статья из опыта работы, очное участие в методических объединениях, конференциях, проведение мастер-класса и пр.)	1000 рублей		
показ открытого мероприятия	500 рублей		
создание и модернизация среды: изготовление декораций;	400 рублей		
исполнение ролей на праздниках, развлечениях	400 рублей 300рублей		
	разовые выплаты при выполнении	1000 рублей	
прочие доплаты за дополнительную выполняемую работу, не входящую в круг должностных обязанностей		1000 рублей	
Работа по охране труда и технике безопасности: ведение документации, разработка паспорта и пр. Оформление материалов по охране труда, пожарной, антитеррористической безопасности.		1500 рублей	
Ведение сайта ДОУ, ДОУ БАНК, Сообщество ВК		1000 рублей	
	разовые выплаты	1500 рублей	
	выполнение работ по ремонту помещений, здания, оборудования		1500 рублей

за проведение работ по благоустройству территории и помещений ДООУ, уборку снега с крыш зданий, уборка помещений и территории после ликвидации аварийных ситуаций	разовые выплаты	1500 рублей 2000 рублей
за иные виды деятельности, носящий разовый характер и непредусмотренными должностными обязанностями (написание меню, ведение прочей медиц. документации в связи с отсутствием мед.сестры)	разовые выплаты	2000 рублей
четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов и заведующего	разовые выплаты	500 рублей

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. 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.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается учреждением в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения и оказывается не более 1 раза в 3 года, при условии экономии средств фонда стимулирования.

Наименование разовых выплат и условия их предоставления	Размер премий (руб.)
1. - Работникам ДООУ к юбилейным датам: 50,55,60,70 лет. - к юбилейной дате ДООУ (45, 50 лет и т.д.)	1000 500
2. Работникам ДООУ к профессиональному празднику «День дошкольного работника»: - педагогическим работникам - прочий персонал	500 300
3. К календарным праздничным датам: Международному женскому дню, Новому году, Дню защитника Отечества и др. – педагогическим работникам - прочий персонал	500 300

4. Материальная помощь работникам ДОУ в связи:	
- с длительным лечением в стационаре, с оперативным вмешательством;	2000
- дорогостоящее обследование	2000
- вступлением в брак	1000
- с рождением ребенка	1000
- со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети)	2000

Оценочный лист показателей деятельности старшей медицинской сестры, оценка деятельности проводится 1 раз в месяц

ФИО _____

Дата заполнения (максимальное количество баллов – 50б.)

№	Критерии	Показатели	Индикаторы	Расчет показателя	Источник	Самооценка	Оценка комиссии	Итоговый балл
1	Эффективность организации работы ДОУ 11 баллов	1.Выполнение требований СанПиН	Качественное выполнение требований к устройству, содержанию режима работы ДОУ	Высокий уровень-5 Средний уровень-3	Предписание СЭС, тетрадь контроля, акты проверок надзорных служб			
		2.Исполнительская дисциплина	Качество заполнения документации	Оптимальный уровень-3 Допустимый уровень-2	Тетрадь контроля			
		4.Прохождение мед.осмотов и гигиенического обучения сотрудниками	Ведения контроля	Без нарушений - 3	График прохождения			
2	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья и физического развития детей, обеспечение безопасности воспитанников 28 баллов	1.Сохранение здоровья воспитанников	Низкий уровень заболеваемости по сравнению с предыдущим периодом	Снижение -5 Стабильный показатель-3	Результаты анализа			
		2.Выполнение плана посещаемости воспитанниками ДОУ	Высокая посещаемость	80-100%-5	Тетрадь контроля			
		3.Организация качества питания, создание технологических карт	Факт выполнения	Без замечаний -5	Отчет			
		4.Контроль по закладке продуктов	Факт выполнения	Выполнение-4	Анализ контроля			
		5.Контроль за соблюдением хранения и реализации продуктов	Ведение контроля	Выполнение-4	Тетрадь контроля			
		6.Внедрение методик по оздоровлению и	Факт использования в работе, организация	Ведется -3	План работы и его выполнение			

		профилактике заболевания воспитанников	мероприятий					
		7.Отсутствие травматизма воспитанников	Факт травматизма	Отсутствие-2	Регистрация несчастных случаев			
3	Эффективность взаимодействия с родителями 10 баллов	1.Организационно-просветительская деятельность среди родителей (собрания) Информированность родителей (стенд)	актуальность и содержательность наглядной информации, доступность и содержательность в холлах ДОУ. Частота сменности	Ведется-5	Анализ старшего воспитателя			
		2.Индивидуальная работа с родителями, индивидуальные консультации	Частота приема родителей	Ведется-5	План работы			
4	Повышение имиджа ДОУ, эффективность трудовой деятельности 8 баллов	2.Повышение профмастерства	Квалификация, курсы	Курсы -3	Свидетельство, результаты аттестационной комиссии			
		3. Сотрудничество с детской поликлиникой	Выполнение требований	Ведется - 5	Факт сотрудничества			
5	Участие в общественной жизни ДОУ и города 3 балла	1.Участие в муниципальных мероприятиях, в субботниках	Частота	Выполнение - 3	Факт участия			
Всего баллов:								

Работник: _____

Заведующий _____

Председатель ППО _____

Показатели деятельности воспитателя ДООУ, оценка деятельности проводится 1 раз в месяц (100баллов) дата заполнения _____
 ФИО _____

Группа показателей	Показатель	Методика расчета	Значения	Баллы работников	Баллы руководителя	Баллы комиссии
Качество образовательной деятельности воспитателя	Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Соответствие требованиям реализуемой образовательной программы	Высокий 4 Средний 3			
	Организация и реализация проектов в работе с детьми максимально 8 баллов	Краткосрочный проект	3			
		Долгосрочный проект	5			
	Подготовка и проведение мероприятий для родителей Максимально 9 баллов	Количество мероприятий, проведенных для родителей (родительское собрание, занятие, мастер-класс, круглый стол, семинар)	Каждое мероприятие 3 балла			
	Подготовка и проведение открытых мероприятий для педагогов Максимально 7 баллов	Открытое занятие, мастер класс	4			
		Выступление на педагогическом совете	3			
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб Наличие жалоб	4 - 4			
	Своевременность родительской платы за содержание детей в детском саду	Отсутствие должников по родительской плате Наличие должников	3 -2			
	Привлечение детей в детский сад	Наличие вновь прибывших детей	5			
	Достижение воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах. Максимально 10 баллов	Наличие дипломов победителей и призеров	Всероссийский уровень, 2			
Региональный уровень, 4						

			Муниципальный уровень 4			
Профессиональный рост воспитателя	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации.	Наличие удостоверения	3			
	Личное участие в мероприятиях (праздник, досуг) Максимально 9 баллов	Уровень ДОУ	2			
		Муниципальный уровень	3			
		Региональный уровень	4			
	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства Максимально 7 баллов	Муниципальный	3			
		Региональный	4			
	Создание и систематическое обновление сайта или профессионального блога воспитателя	Наличие сайта, обновление не реже 1 раза в месяц	3			
	Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок	Наличие публикаций за отчетный период	3			
	Участие в вебинарах, семинарах, конференциях	Наличие сертификатов	3			
	Введение документации группы, своевременность предоставления отчетной документации	Планы, отчеты, табель и т.д.	Высокий уровень-5 Средний-3 Низкий-2			
	Участие в субботниках, ремонте ДОУ	Выполнение коллективных поручений	2			
Поддержание благоприятной психологической атмосферы в коллективе	Доброжелательный настрой, вежливость, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны коллег Наличие жалоб	2 - 2				
Работа на сайте ДОУ, в ВК сообществе ДОУ	Консультации, фото, видео и т.д.	2				

Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	Выполнение плана посещаемости	Показатели посещаемости	90%, 8 80%, 5 70%, 2 ниже 70%, 0			
	Отсутствие случаев травматизма в группе	100 % отсутствие За каждую травму	5 -4			

Председатель комиссии _____ Заведующий д/с _____ Работник _____

Оценочный лист показателей деятельности дворника, оценка деятельности проводится 1 раз в месяц
 ФИО _____

Показатели эффективности	индикаторы	Расчет показателей	источники	работник	комиссия	Руководитель	итого
Обеспечение безопасности для жизни и здоровья воспитанников							
Качественное содержание территории, благоустройство	Соблюдение СанПин	3	Отсутствие замечаний				
Отсутствие замечаний родителей	Отсутствие замечаний	3	Журнал обращений				
Обеспечение требований безопасности по ТБ, ОТ, ППБ							
Отсутствие замечаний, актов органов контроля, надзора, замечаний руководителя	Отсутствие замечаний	3	Журнал контроля				
Соблюдение пропускного режима	Отсутствие замечаний	3	Журнал контроля				
Качественное своевременное устранение технических неполадок	Оперативность	3	Оценка руководителя				
Качественное соблюдение ТБ, ППБ, ОТ	Отсутствие травматизма	3	Журнал регистрации				
Обеспечение экономии ресурсов							
Сохранность оборудования, инвентаря	Отсутствие актов о списании	3	Оценка руководителя				
Экономия лимитов	Наличие экономии	3	Акты сверки				
Оперативность, сложность, интенсивность работы							
Участие в общественной жизни учреждения	Инициативность интенсивность	2	Оценка руководителя				
Самостоятельность, оперативность решения конфликтных, нестандартных ситуаций		2	Оценка руководителя				
Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	2	Оценка руководителя				
Итого							

Работник _____

Председатель комиссии _____

Заведующий д/с _____

Оценочный лист показателей деятельности кухонного работника, оценка деятельности проводится 1 раз в месяц
ФИО

Показатели эффективности	индикаторы	Расчет показателей	источники	работник	комиссия	Руководитель	итого
Обеспечение санитарно-гигиенических условий на пищеблоке							
Содержание в надлежащем санитарном состоянии помещения пищеблока	Отсутствие замечаний завхоза, медсестры, администрации	3	Отсутствие замечаний				
Уровень знаний санитарно-эпидемиологических правил и норм	Сдача сан. минимума	2	Результаты зачета				
Соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм	Отсутствие замечаний	3	Оценка администрации				
Обеспечение требований безопасности по ТБ, ОТ, ППБ							
Отсутствие замечаний, актов органов контроля, надзора, замечаний руководителя, завхоза	Соблюдение ТБ, ОТ, отсутствие случаев курения на территории д/с	2	Оценка руководителя				
Увеличение объема выполненных работ	Замена отсутствующего работника	3	Оценка руководителя				
Качественное соблюдение ТБ, ППБ, ОТ	Отсутствие травматизма	2	Журнал регистрации				
Обеспечение сохранности оборудования, экономии ресурсов							
Сохранность оборудования, инвентаря	Отсутствие актов о списании	3	Оценка руководителя				
Экономия лимитов	Наличие экономии	2	Акты сверки				
Оперативность устранения технических неполадок	Оперативность, самостоятельность	2	Оценка завхоза				
Оперативность, сложность, интенсивность работы							
Участие в общественной жизни учреждения	Инициативность	2	Оценка руководителя				
Отсутствие конфликтных ситуаций, соблюдение профессиональной этики среди коллег, родителей	Отсутствие конфликтов	3	Оценка руководителя				
Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное устранение замечаний.	1	Оценка руководителя				
Уровень трудовой дисциплины							

	Отсутствие опозданий, подмен без уведомлений, ухода с рабочего места	2					
Итого							

Работник _____

Председатель комиссии _____

Заведующий д/с _____

Показатели деятельности оператора котельной МБДОУ «Благовещенский д/с «Калинка» За месяц 202 года.

Группа показателей	Показатель	Методика расчёта	Оценка	Оценка индикатора			
				Работ-м	Рук-ем	Ком.	Итого
Соблюдение требований безопасности 86	Соблюдение правил противопожарной безопасности	Отсутствие замечаний	2				
	Соблюдение правил антитеррористической защищённости		2				
	Своевременное, полное и аккуратное ведение рабочей документации.		2				
	Повышение профессиональных навыков, соблюдение инструкций по работе оборудования, четкие и уверенные действия в ходе проведения противаварийных тренировок и тревог.		2				
Соблюдение требований СанПиН 46	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте, проведение уборки в помещениях котельной.	Отсутствие замечаний	2				
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены.		2				
Экономия ресурсов 66	Сохранность инвентаря и оборудования	Отсутствие замечаний	2				
	Соблюдение температурного графика работы котлов.		2				
	Рациональное использование водоснабжения и электроснабжения	Наличие экономии	2				
Оперативность, сложность, интенсивность работы 126	Отсутствие замечаний, актов органов контроля, надзора	Отсутствие замечаний	2				
	Отсутствие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей руководителя		2				
	Участие в общественной жизни Учреждения		2				
	Ответственное отношение к сохранности технического оборудования котельной.	Высокий уровень	2				
	Самостоятельность, оперативность решения нестандартных ситуаций	Инициативность	2				
	Выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя, не входящих в должностные обязанности.		2				
	ИТОГО		30				

Работник _____

Руководитель _____

Председатель комиссии _____

Оценочный лист показателей повара, оценка деятельности проводится 1 раз в месяц
 ФИО _____ -

Группа показателей	Показатель	методика расчета	значения	Баллы (работник)	Баллы (руководитель)	Баллы (комиссия)
1.Эффективность организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивающего результативность и качество дошкольного образования	Система дополнительной работы. Высокий уровень взаимодействия с воспитателями. Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, смотрах и т.д.).	наличие индивидуальных программ, планов;	5			
		Муниципальный уровень	5			
2.Повышение профессионального мастерства	Публикации . Методическая активность. Участие в вебинарах, семинарах.	муниципальный	5			
		региональный, всероссийский, федеральный	5			
		участие в МО, руководство МО, активное участие в МО.	5			
3.Эффективность взаимодействия с родителями	Система работы по повышению педагогической грамотности родителей, использование нестандартных форм. Отсутствие обращений, жалоб, конфликтных ситуаций. Организация совместных мероприятий с родителями.	Наличие планов, использование	5			
		Отсутствие, оперативность, самостоятельность	5			
			2			

	Привлечение родителей для оказания помощи ДОУ.	инициативность изготовление музыкальных инструментов, спонсорская помощь	3			
4. Оперативность, сложность, интенсивность работы	Уровень исполнительской дисциплины.	своевременность и правильность	5			
Итого						

Работник _____

Заведующий д/с _____ Председатель комиссии _____

Оценочный лист показателей завхоза, оценка деятельности проводится 1 раз в месяц
 ФИО _____

Показатели эффективности	индикаторы	Расчет показателей	источники	работник	комиссия	Руководитель	итого
Обеспечение безопасности для жизни и здоровья воспитанников							
Качественное содержание территории, благоустройство	Соблюдение СанПин	3	Отсутствие замечаний				
Уровень создания комфортных условий, соответствие помещений СанПин	Соответствие СанПин	3	Отсутствие замечаний				
Отсутствие замечаний со стороны родителей	Отсутствие замечаний	3	Журнал обращений				
Обеспечение требований безопасности по ТБ, ОТ, ППБ							
Отсутствие замечаний, актов органов контроля, надзора, замечаний руководителя	Отсутствие замечаний	3	Журнал контроля				
Своевременное оформление договоров	Оперативность	3	Оценка руководителя				
Качественное своевременное устранение технических неполадок	Оперативность	2	Оценка руководителя				
Качественное соблюдение ППБ	Отсутствие замечаний	2	Журнал регистрации				
Своевременное выполнение мероприятий по ТБ, ОТ	Соответствие нормативов	2	Отсутствие травматизма				
Отсутствие замечаний, актов со стороны органов надзора и контроля	Отсутствие предписаний	2	Отсутствие актов				
Обеспечение контроля за исправностью оборудования, приборов	Высокий уровень	3	Справки, акты допуска				
Высокое качество ремонтных работ	Высокий уровень	2	Акты				
Оперативность, сложность, интенсивность работы							
Участие в общественной жизни учреждения	Инициативность интенсивность	2	Оценка руководителя				
Самостоятельность, оперативность решения конфликтных, нестандартных ситуаций		2	Оценка руководителя				
Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	3	Оценка руководителя				
Уровень трудовой дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий		3	Оценка руководителя				
Поддержание доброжелательной атмосферы в коллективе	Отсутствие конфликтных	3	Оценка руководителя				

	ситуаций						
Обеспечение экономии выделенных лимитов, ресурсов	Наличие экономии	2	Акты сверок				
Удешевление питания за счет содержания огорода	Наличие экономии	2	Акты сверок				
Заготовка овощей, обеспечение их сохранности	Обеспечение сохранности	2	Акты списания				
Сохранность инвентаря, оборудования	Обеспечение сохранности	3	Акты сверки Оценка руководителя				
Итого							

Работник _____

Председатель комиссии _____

Заведующий д/с _____

Оценочный лист показателей сторожа, оценка деятельности проводится 1 раз в месяц
 ФИО _____

Показатели эффективности	индикаторы	Расчет показателей	источники	работник	комиссия	Руководитель	итого
Обеспечение безопасности для жизни и здоровья воспитанников							
Качественное содержание территории, благоустройство	Соблюдение СанПин	5	Отсутствие замечаний				
Отсутствие замечаний родителей	Отсутствие замечаний	5	Журнал обращений				
Обеспечение требований безопасности по ТБ, ОТ, ППБ							
Отсутствие замечаний, актов органов контроля, надзора, замечаний руководителя	Отсутствие замечаний	2	Журнал контроля				
Качественное своевременное устранение технических неполадок	Оперативность	3	Оценка руководителя				
Качественное соблюдение ТБ, ППБ, ОТ	Отсутствие травматизма	3	Журнал регистрации				
Отсутствие замечаний, актов со стороны органов надзора и контроля	Отсутствие предписаний	2	Отсутствие актов				
Обеспечение контроля за исправностью оборудования, приборов	Высокий уровень	2	Справки, акты допуска				
Оперативность, сложность, интенсивность работы							
Участие в общественной жизни учреждения	Инициативность интенсивность	2	Оценка руководителя				
Самостоятельность, оперативность решения конфликтных, нестандартных ситуаций		2	Оценка руководителя				
Уровень исполнительской дисциплины Уровень трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний	2	Оценка руководителя				
Поддержание доброжелательной атмосферы в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций	2					

Работник _____

Председатель комиссии _____

Заведующий д/с _____

Показатели деятельности младшего воспитателя ДОУ, оценка деятельности проводится раз в месяц (30баллов)
(Ф.И.О.)

Критерий	Показатели эффективности	индикаторы	Расчет показателя	источники	Оценка индикатора			
					работник	руководитель	комиссия	итого
1.Содержание помещений и закрепленных территорий в соответствии с СанПин	Отсутствие замечаний, актов органов контроля и надзора	Отсутствие замечаний, актов	2	Журнал контроля				
	Уровень знаний СаПин и нормативов	Своевременная сдача санминимума	2	Результаты тестирования				
	Качественное обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений	Отсутствие замечаний	2	Журнал контроля				
	Оперативность устранения технических неполадок	Оперативность, самостоятельность	1	Оценка руководителя				
2.Сохранение и укрепление здоровья детей, организация питания	Динамика, снижение заболеваемости	Стабильный показатель	1	Отчеты по заболеваемости				
		Снижение заболеваемости	2	результаты проверок				
	Привитие детям гигиенических, эстетических правил	Высокий уровень	2	тестирование				
	Создание условий безопасности	Высокий уровень	2	Отсутствие травматизма				
3.Взаимодействие с воспитателем в организации воспитатель-образовательного процесса	Помощь в:							
	организации прогулок	Высокий уровень взаимодействия	2	Оценка воспитателя				
	проведении занятий по подгруппам	Высокий уровень взаимодействия	1					
	оформлении помещений.	Высокий уровень взаимодействия	1	Оценка воспитателя				
	Участие в оздоровительных мероприятиях	Снижение заболеваемости	2	Результаты мониторинга				
	Отсутствие замечаний от родителей	Отсутствие замечаний	2	Отсутствие обращений				
Привлечение детей в детский сад	Наличие вновь прибывших детей	2	Результаты мониторинга					

4.Оперативность, интенсивность работы	Высокий уровень соблюдения правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний	2	Журнал регистрации несчастных случаев				
	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Высокий уровень трудовой дисциплины.	Высокий уровень, отсутствие нарушений	1 1	Оценка руководителя				
	Поддержание благоприятной психологической атмосферы в коллективе	Доброжелательный настрой, вежливость, отсутствие конфликтных ситуаций	2	Оценка воспитателя, руководителя				

Работник _____

Председатель комиссии _____

Заведующий д/с _____

Оценочный лист показателей машиниста по стирке белья, оценка деятельности проводится 1 раз в месяц
 ФИО _____

Критерии (основания для премирования)	Индикаторы	Шкала установленн я выплат	Само оценка	Руково дитель	Комисс ия	Итого вая
1	2	3	5	6	7	8
1. Отсутствие замечаний и нарушений СанПиН и соблюдение личной гигиены.	санитарный журнал, акты проверок	5				
2. Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования.		5				
3. Не превышение лимитов тепло, энерго и водо ресурсов,:		5				
4. Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения и родителей воспитанников.		3				
5. Своевременность и качественная стирка, подготовка штор, костюмов и спецодежды для сотрудников.		2				
6. Бережное отношение и обеспечение безаварийной и безотказной работы в учреждении		5				
7. Своевременный ремонт и маркировка белья, спецодежды и прочего мягкого инвентаря		5				

Дата заполнения _____

Работник _____

Руководитель группы: _____

Председатель ППО: _____

Оценочный лист показателей работы по ремонту здания, оценка деятельности проводится 1 раз в месяц
 ФИО _____

Показатель	Утверждено	Выполнено (оценка работником)	Утверждено рабочей группой количество баллов.
Критерий 1. Качественное проведение работ по заявкам Своевременное и качественное выполнение заявок на ремонт оборудования, коммуникаций (рабочий), оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - некачественное	1 балл		
Критерий 2. Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок (по должностным обязанностям) - в срок - несвоевременное	1 балл		
Критерий 3. Качественное выполнение своих должностных обязанностей - качественно - с нарушением	1 балл		
Критерий 4. Соблюдение техники безопасности и охраны труда <u>Отсутствие нарушений:</u> исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка требований по охране жизни и здоровья детей; требований охраны труда; требований противопожарной безопасности.	2 балла		
Критерий 5. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1 балл		
Критерий 6. Отсутствие жалоб на сроки и качество выполнения работы	1 балл		
Критерий 7. Отсутствие замечаний по сохранности игрового оборудования на участках	1 балл		
Максимальное количество баллов по всем критериям	8 баллов		

« _____ » _____ 20 _____ года _____

Работник _____ Заведующий _____ Председатель ППО _____

Оценочный лист показателей кастелянша, оценка деятельности проводится 1 раз в месяц
 ФИО _____

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Баллы		Обоснование работником достижения показателей. Подтверждающие документы	Баллы, выставленные работником		Баллы, выставленные комиссией
		по критерию	общий по показателю		по критерию	общий по показателю	
1. Качество результатов трудовой деятельности	1.Бесперебойная организация смены белья, спецодежды и другого инвентаря	10	30				
	2.Отсутствие жалоб на качество (маркировка, целостность) спецодежды, белья, съемного инвентаря со стороны администрации и сотрудников	5					
	3.Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5					
	4.Участие в общественных мероприятиях учреждения (подготовке помещений к праздникам, субботниках, уборке и благоустройстве	5					
	5.. Участие в подготовке учреждений к новому учебному году.	5					
Итого баллов		30		Итого			

Работник _____

Заведующий _____

Председатель ППО _____

Оценочный лист показателей уборщика служебных помещений, оценка деятельности проводится 1 раз в месяц мак. 30б
 ФИО _____

Критерии	Показатели	Кол-во баллов по показателям	Источники	Сумма баллов по показателям стимулирования		
				уборщик служ. помещ.	директор	премиальн. комиссия
1. Эффективность работы уборщика служебных помещений	Качественная уборка помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	10	отзывы коллег, администрации			
	Проведение генеральных уборок согласно графику	5	отзывы коллег, администрации			
	За текущий ремонт помещений в течение учебного года	5	отзывы коллег, администрации			
	Качественное и своевременное выполнение поручений администрации не входящих в должностные обязанности	5	отзывы коллег, администрации			
	Контроль за исправностью инвентаря и оборудования, своевременный ремонт – 3 балла	3	отзывы коллег, администрации			
	Участие в других общественно-значимых делах (субботники, подготовка к мероприятиям)	2	отзывы коллег, администрации			
Общее количество баллов:						
Подпись:						
Руководитель:						
Председатель ППО:						

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Благовещенский д\с «Калинка»

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

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессион ально- квалификац ионной группе, руб.	Повышаю щий коэффици ент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		4733		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3033	6169
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,5636	7401
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		4816		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); тренер-преподаватель (среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»); концертмейстер (среднее		1,6678	11388

	профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)			
2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование); концертмейстер (высшее профессиональное (музыкальное) образование); инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и дополнительная подготовка в области физкультуры и спорта)		1,6678	11388
3	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер; тренер-преподаватель; инструктор-методист (I квалификационная категория)		1,9327	13196
4	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер; инструктор-методист; тренер-преподаватель (высшая квалификационная категория)		2,0847	14234
3 квалификационный уровень		6828		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); мастер производственного обучения (среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения, и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки "Образование и педагогика"); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки "Педагогика и психология")		1,5157	10349

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Благовещенский д\с «Калинка»

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

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессио- ально- квалификац ионной группе, руб.	Повышаю щий коэффици ент	Оклад, должностно й оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
3	квалификационный уровень	4899		
1	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности "Сестринское дело", не имеющая квалификационной категории)		1,3597	6661
2	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности "Сестринское дело", имеющая II квалификационную категорию)		1,5102	7401
3	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности "Сестринское дело", имеющая I квалификационную категорию); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности "Сестринское дело", не имеющая квалификационной категории)		1,6619	8142

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Благовещенский д\с «Калинка»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		4178		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1811	4935
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2401	5181
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2991	5428
2 квалификационный уровень		2944		
	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием "старший" (старший по смене)		1,2371	5677
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		4815		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1787	5675
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в		1,2812	6169

	соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
2 квалификационный уровень		5659		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1773	6662
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3079	7401
3 квалификационный уровень		6987		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1655	8143
4 квалификационный уровень		7605		
1	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные и ответственные работы		1,1681	8883
2	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		1,2656	9625

Примечания:

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня может устанавливаться при условии выполнения качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда производится в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

2. В учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которым устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям I класса, предусмотренным в пункте 2 настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается учреждением самостоятельно.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Благовещенский д\с «Калинка»

**Перечень
сельских местностей и поселков городского типа (рабочих
поселков) Кемеровской области - Кузбасса, в которых
устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады
(должностные оклады) и ставки заработной платы**

N п/п	Наименование муниципального образования	Наименование населенного пункта
1	2	3
16	Мариинский муниципальный округ	село Белогородка село Николаевка 1-я поселок Правдинка село Благовещенка село Колеул село Обояновка село Тенгулы село Малый Антибес село Большой Антибес поселок Заречный деревня Кайдулы село Подбельники деревня Юрьевка поселок Калининский поселок Станция Антибесская поселок Бобровский разъезд Калининский деревня Комиссаровка село Мальковка село Раздольное деревня Пристань 2-я поселок Кийский поселок станции Приметкино село Приметкино деревня Раевка село Красные Орлы деревня Камышенка деревня Петровка деревня Тюменево поселок Лебяжий деревня Куркули поселок Пихтовка деревня Столяровка деревня Тонгул деревня Тундинка село Малопесчанка поселок Зенкино деревня Кирсановка

		село Николаевка 2-я деревня Мелехино село Рубино поселок Первомайский деревня Константиновка поселок Чистопольский поселок 10-й разъезд село Суслово деревня Знаменка деревня Ивановка деревня Святогорка деревня Федоровка разъезд 3747 км село Таежно-Михайловка поселок Заборье поселок Таежно-Александровка село Туйла
--	--	--