

СОГЛАСОВАНО


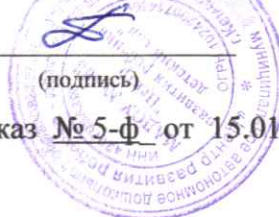
Председатель первичной профсоюзной
организации


(подпись)
«Б»  2020 г.


А.П. Червякова
(фамилия, инициалы)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МАДОУ № 163 «Центр развития
ребенка - детский сад»


(подпись)
Приказ № 5-ф от 15.01.2020 г.


Е.В. Пензина
(фамилия, инициалы)

Принято на общем собрании трудового
коллектива МАДОУ № 163
«Центр развития ребенка - детский сад»
Протокол от «15» января 2020 г. № 1

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МАДОУ № 163
«Центр развития ребенка - детский сад»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 163 «Центр развития ребенка – детский сад» (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово» (и внесенными в него изменениями), отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 163 «Центр развития ребенка – детский сад» (далее – учреждение).

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и профессии рабочих муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 163 «Центр развития ребенка – детский сад».

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

1.8. Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 163 «Центр развития ребенка – детский сад» принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

1.9. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с

утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

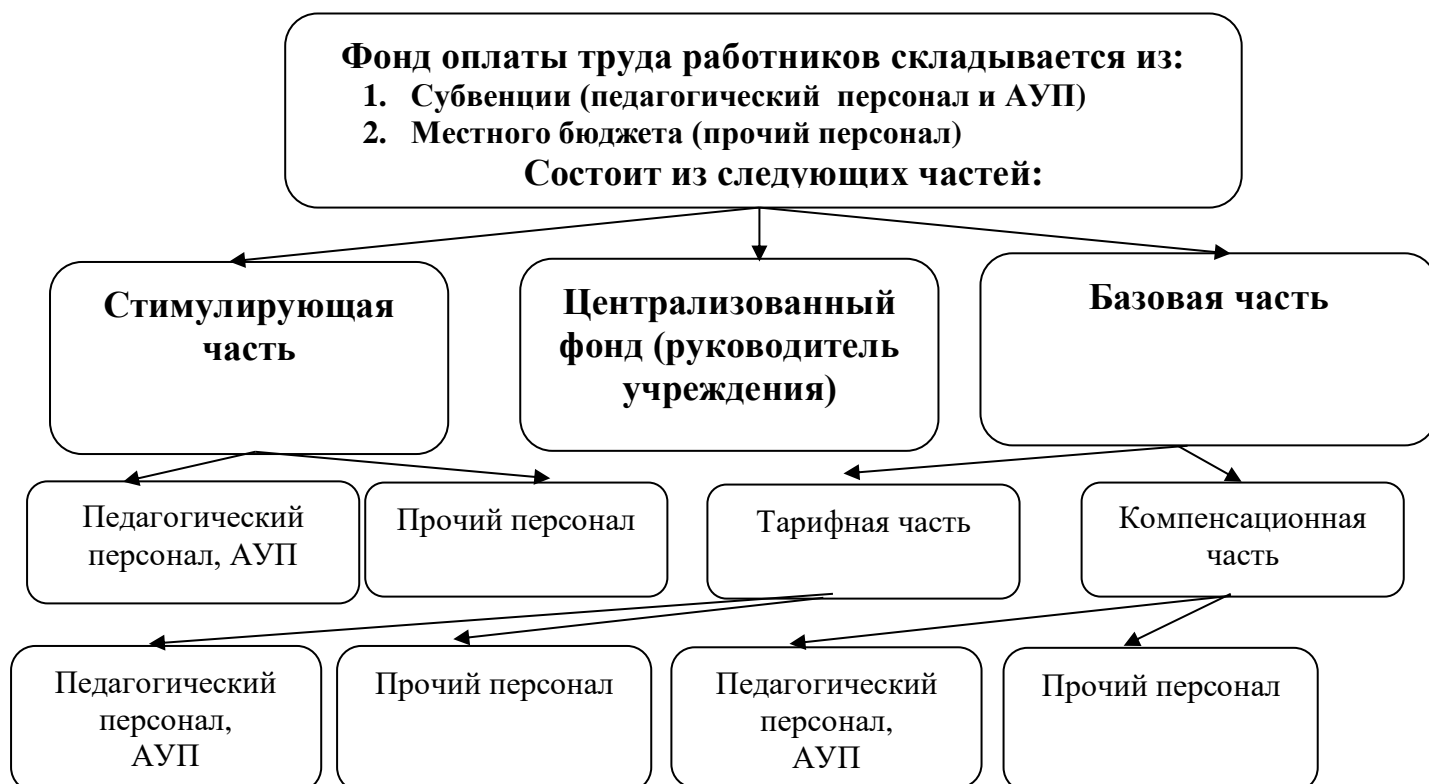
1.10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения;
- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов) ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка и условий распределения централизованного фонда

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

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

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



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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются тарифная и компенсационная части.

Тарифная часть – это выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, а также за выполнение работы по совместительству должностей, с учетом повышающих коэффициентов.

Компенсационная часть - это 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 повышающих коэффициентов и объема выполняемых работ.

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (вредных условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются настоящим Положением.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера приведен в разделе **10** настоящего Положения.

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

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

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед. АУП - базовая часть фонда оплаты труда педагогического и административно-управленческого персонала;

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

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

Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения приведен в разделе **11** и в «Положении о стимулировании работников МАДОУ № 163 «Центр развития ребенка – детский сад» (приложение № **13** настоящего Положения).

2.2.4. Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Порядок и условия распределения централизованного фонда МАДОУ № 163 «Центр развития ребенка – детский сад» приведен в приложении № **9** настоящего Положения

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

Доля централизованного фонда составляет не более - 3% от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

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

ФОТ ц – централизованный фонд,

ФОТ оу – фонд оплаты труда учреждения,

ц – централизованная доля ФОТ, %

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

учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2.2.7. Порядок и условия оплаты труда работников, привлекаемых к оказанию дополнительных платных услуг, приведен в приложении № 12 настоящего Положения.

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

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику работы (учитель-логопед), почетное звание (учитывая специфику отрасли);
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

ЗП – заработная плата работников;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле: $\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1})$, где:

О – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ;

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

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в условиях группы компенсирующей направленности;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание

КВ - компенсационные выплаты работникам;

СВ - стимулирующие выплаты работникам.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с профессионально-квалификационной группой – далее ПКГ (ПКГ - приложения №№ 1-4 настоящего Положения).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям (К1) устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

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

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

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

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

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего свою деятельность по адаптированным образовательным программам имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент (К2) за специфику работы.

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

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

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

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

3.1.4. Повышающий коэффициент за наличие у работника почетного звания, (приложение № 8 к настоящему Положению), применяется к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующей квалификационной группы:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования (приложение №1 настоящего Положения)».

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих сферы образования производится увеличение размера оклада работника на коэффициент при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент и суммируется с его окладом: $((O_p \times K_3) + O_p)$.

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

3.1.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы по должности (учитель-логопед) и за наличие у работника 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 в условиях группы компенсирующей направленности (K_2) и за наличие у работника почетного звания (K_3)) и суммируется с его окладом (O_p).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы специалиста и за наличие у работника почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему стимулирующих и компенсационных выплат».

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

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

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

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

4.1. Оплата труда педагогических работников осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие воспитательный процесс) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.1.1. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих педагогическую деятельность, исчисляется из установленного объема часов педагогической нагрузки и размера оклада (должностного оклада), ставке заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Исчисляется по формуле:

$$\text{ФОТ ТП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К2})) + ((\text{Ор}) \times (\text{К3}) \times (\text{Нагр. факт.}) / \text{Н час.}) \times \text{Ф.о.ч.} \text{ где:}$$

ФОТ ТП – размер тарифной части заработной платы педагогического работника,

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы,

К2 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы (приложение № 5 к настоящему Положению);

К3 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника почетного звания (приложение № 8 к настоящему Положению).

Нагр. факт. – установленный объем часов педагогической нагрузки (в месяц);

Н час. – установленная норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (в месяц).

Ф.о.ч. – фактически отработанные часы (в месяц)

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

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

Установленная заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но с учетом отработанных работником рабочих дней.

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

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

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

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

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

- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения

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

4.7. Руководитель образовательного учреждения:

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

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения с соответствующим увеличением его месячной нагрузки путём возложения на него дополнительных обязанностей.

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

$$\text{ФОТ почас.} = \text{ДО} / \text{Нчас.мес.} \times \text{Нфакт.мес.} \text{, где:}$$

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

ДО – размер оклада по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению), с учётом повышающих коэффициентов, час;

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

Нфакт.мес.и – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

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

5.3. Размер тарифной части оплаты труда сторожей определяется, исходя из размера должностного оклада, количества отработанных часов в каждом месяце и среднемесячной нормы полезного времени, установленной при 40-рабочей часовой неделе.

$$1 \text{ час} = \text{О} / \text{Нчас.мес}$$

5.4. Размер почасовой части заработной платы сторожей рассчитывается по формуле:

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

О – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки по ПКГ (приложение № 4 к настоящему Положению).

Раздел 6. Нормы рабочего времени за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, порядок установления (изменения) нагрузки.

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

Продолжительность рабочего времени медицинских работников регламентируется статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает педагогическую, 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.

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

6.3.1. Продолжительность рабочего времени **36 часов** в неделю устанавливается:

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

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

- **учителям-логопедам.**

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

- **музыкальным руководителям.**

6.3.4. Норма часов педагогической работы **25 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- **воспитателям**, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (нарушение речи различной степени тяжести).

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

- **инструкторам по физической культуре.**

6.3.6. Норма часов педагогической работы **36 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- **воспитателям** учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 6.3.4.).

6.3.7. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 6.3.7.1. настоящего пункта, принимается норма часов педагогической работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

6.3.7.1. Норма часов педагогической работы **18 часов** в неделю за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается:

- педагогам дополнительного образования.

Примечания:

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

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 6.3.2. – 6.3.6. настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов педагогической работы, предусмотренные пунктом 6.3.7. настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 6.3.2. – 6.3.6. настоящего раздела, и педагогической работы, предусмотренные пунктом 6.3.7. настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы.

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

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

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

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

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

б) организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

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

г) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат (проведением работы по дополнительным образовательным программам и другие виды дополнительной внеаудиторной работы).

6.4. Для **медицинских работников** устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более **39** часов в неделю.

6.5. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пункте 6.3., 6.4, в том числе **руководителей образовательных учреждений, их заместителей** выплачиваются за работу при **40-часовой** рабочей неделе.

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

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

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

Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении 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).

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

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклад (должностной оклад), ставка 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 им оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

7.5. Учителям-логопедам, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

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

7.6. Педагогам-психологам оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью "Психология".

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

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

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

8.2. **Должностной оклад руководителя учреждения**, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования (учредителем) сроком на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения, и составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно для реализации которых создано учреждение: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог - психолог, младший воспитатель, (далее по тексту - основной персонал).

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

Размер должностного оклада определяется соотношением:

ДО рук \leq ЗП ср. осн. перс. \times Кот, где:

ДО рук – размер должностного оклада руководителя;

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

Кот – коэффициент за группу по оплате труда руководителя;

В учреждении применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа – 1,8; 2-я группа - 1,6; 3-я группа - 1,4; 4-я группа - 1,3.

Объемные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителя определяются на основании приложения № 7 к настоящему Положению.

8.3. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

Стимулирование руководителя осуществляется за счет средств централизованного фонда учреждений. На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования в зависимости от размера фонда оплаты труда, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Стимулирующие выплаты руководителю регламентируются приложением № 9 к настоящему Положению.

8.4. **Должностной оклад главного бухгалтера** учреждения устанавливается руководителем учреждения:

- Высшее образование и стаж работы в должности до 3 лет – ниже должностного оклада руководителя на 30%, без учета персонального повышающего коэффициента.
- Высшее образование и стаж работы в должности от 3 до 5 лет – ниже должностного оклада руководителя на 20%, без учета персонального повышающего коэффициента.
- Высшее образование и стаж работы в должности свыше 5 лет – ниже должностного оклада руководителя на 10%, без учета персонального повышающего коэффициента.

8.5. **Должностной оклад заместителей руководителя** учреждения устанавливается руководителем учреждения:

- Высшее образование и стаж работы в должности до 3 лет – ниже должностного оклада руководителя на 30%, без учета персонального повышающего коэффициента.
- Высшее образование и стаж работы в должности от 3 до 5 лет – ниже должностного оклада руководителя на 20%, без учета персонального повышающего коэффициента.
- Высшее образование и стаж работы в должности свыше 5 лет – ниже должностного оклада руководителя на 10%, без учета персонального повышающего коэффициента.

8.6. Выплаты компенсационного характера главному бухгалтеру, заместителям руководителя предусматриваются настоящим положением об оплате труда учреждения.

8.7. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру, заместителям руководителя регламентируются в разделе № 11 настоящего Положения.

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

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

8.9. При наличии почетного звания к должностному окладу руководителя образовательного учреждения устанавливается повышающий коэффициент (приложение № 8 к Положению).

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

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

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

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

Увеличение размера оклада руководителя производится:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 8 к Положению, - со дня присвоения, награждения.

8.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в кратности до 4, при условии выполнения руководителем муниципального учреждения показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных муниципальным заданием.

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

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

9.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера.

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

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

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

9.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учитывается среднемесячная численность работников основного персонала, работающего на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала, работающего на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала, являющимися внешними совместителями.

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

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

В численности работников основного персонала, работающего на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала, фактически работающий на основании табеля учета рабочего времени работников.

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

9.5. Работник основного персонала, работающий на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенный на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

40 часов - на 8 часов – младшие воспитатели;

36 часов - на 7,2 часа – воспитатели, педагог-психолог, старший воспитатель;

25 часов - на 5 часов – воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими нарушения речи различной степени тяжести;

20 часов – на 4 часа - учителям-логопедам;

24 часа - на 4,8 часа музыкальному руководителю;

30 часов - на 6 часов - инструкторам по физической культуре, инструкторам по плаванию

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

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

Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации,
- совмещение профессий (должностей),
- расширение зоны обслуживания,
- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни,
- работе в ночное время,

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера,

- доплаты до МРОТ

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

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

10.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах, с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

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

Перечень работ и размеры выплат включаются в коллективный договор и в трудовой договор с работником.

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

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

10.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 N 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

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

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

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

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

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

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

Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении

особенностей режима рабочего времени и отдыха педагогических или иных работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.6.3. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере - 40% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

№ п\п	Виды работ, производимых в особых условиях, за которые устанавливаются доплаты	Размеры доплат
1.	За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	40 %
2.	За работу в выходные и праздничные дни	100 %

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

10.7. Выплата до МРОТ (с учетом всех компенсационных, стимулирующих выплат) устанавливается работнику при условии, если он отработал норму рабочего времени не менее чем на ставку. Если работник исполняет обязанности по другой должности на условиях внутреннего совместительства минимальный размер оплаты труда обеспечивается работнику по каждой должности отдельно, пропорционально установленной норме рабочего времени.

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

Раздел 11. Порядок и условия стимулирования работников образовательного учреждения

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- специальные выплаты;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

11.2. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательной деятельности и воспитательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

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

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

Доля стимулирующей части составляет не более 30% от фонда оплаты труда (с учетом централизованного фонда, направляемого на стимулирование руководителя учреждения).

11.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладу, так и в абсолютных размерах.

11.4. Экономия по фонду оплаты труда распределяется на премиальные выплаты по итогам работы и иные поощрительные, разовые выплаты.

11.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с «Положением о стимулировании работников МАДОУ № 163 «Центр развития ребенка - детский сад» (приложение № 13 к настоящему Положению)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к «Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 163
«Центр развития ребенка - детский сад»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		3238		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4416
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6362	5298
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		4318		
1	Инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)		1,5865	6851
2	Музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	7409
3	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	8706
4	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	9447
2 квалификационный уровень		4318		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»)		1,7158	7409
2	Педагог дополнительного образования (высшее профессиональное образование)		1,8880	8152
3	Педагог дополнительного образования (I квалификационная категория)		2,1878	9447
4	Педагог дополнительного образования (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
3 квалификационный уровень		4318		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или		1,7158	7409

	среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)			
2	Воспитатель (высшее профессиональное образование); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	8152
4	Воспитатель, педагог-психолог (I квалификационная категория)		2,1878	9447
5	Воспитатель; педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
4 квалификационный уровень		4318		
1	Старший воспитатель (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет); учитель-логопед (высшее профессиональное образование в области дефектологии)		1,8880	8152
2	Старший воспитатель, учитель-логопед (I квалификационная категория)		2,1878	9447
3	Старший воспитатель, учитель-логопед (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к «Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 163
«Центр развития ребенка - детский сад»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		3135		
2.	Делопроизводитель; кассир;		1,4081	4414
2 квалификационный уровень		3238		
1.	Заведующий хозяйством		1,6362	5298
3 квалификационный уровень		3238		
1.	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждениях, отнесенным к III группе по оплате труда руководителя);		1,6362	5298
2	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждениях, отнесенным ко II группе по оплате труда руководителя		2,1276	6889
3	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителя		2,5098	8127
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень		3826		
1.	Бухгалтер , экономист		1,2460	4767
2 квалификационный уровень		3686		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		1,8005	6889
3 квалификационный уровень		3686		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		1,9856	7597
4 квалификационный уровень		3686		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		2,1232	8123

«Центр развития ребенка - детский сад»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
3 квалификационный уровень		3238		
1.	Медицинская сестра (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», не имеющая квалификационной категории)		1,4728	4769
2.	Медицинская сестра (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая II квалификационную категорию)		1,6362	5298
3.	Медицинская сестра (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая I квалификационную категорию); медицинская сестра по физиотерапии (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия», не имеющая квалификационной категории); медицинская сестра по массажу (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», не имеющая квалификационной категории)		1,8000	5828
	Медицинская сестра (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая высшую квалификационную категорию); медицинская сестра по физиотерапии (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия»), имеющая II квалификационную категорию); медицинская сестра по массажу (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», имеющая II квалификационную категорию)		1,9637	6358
	Медицинская сестра по физиотерапии (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия», имеющая I		2,1278	6890

	квалификационную категорию); медицинская сестра по массажу (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», имеющая I квалификационную категорию)			
	Медицинская сестра по физиотерапии (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия», имеющая высшую квалификационную категорию); медицинская сестра по массажу (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», имеющая высшую квалификационную категорию)		2,3465	7598
5 квалификационный уровень		3238		
1.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», не имеющая квалификационной категории)		1,9637	6358
2.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая II квалификационную категорию)		2,1278	6890
3.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая I квалификационную категорию)		2,3465	7598
4.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая высшую квалификационную категорию)		2,5096	8126

Примечание:

При установлении должностного оклада медицинским работникам учреждений, подведомственных управлению образования, принимается квалификационная категория согласно приказу органа (учреждения) здравоохранения, при котором создана аттестационная комиссия по присвоению квалификационных категорий медицинским работникам.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к «Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 163

«Центр развития ребенка - детский сад»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2944		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3532
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2598	3709
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	3885
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		3238		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	4062
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	4416
2 квалификационный уровень		3238		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	4769

Примечания:

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к «Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 163
«Центр развития ребенка - детский сад»

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

1. За специфику работы в отдельных группах, ставки заработной платы и должностные оклады педагогическим и другим работникам повышаются в размерах:

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
1. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,2	
1.1. Дошкольные образовательные учреждения	учителя-логопеды

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к «Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 163
«Центр развития ребенка - детский сад»

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа; социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший воспитатель , воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	инструктор по физкультуре;
учитель-логопед	Учитель-логопед; воспитатель, педагог дополнительного образования, (для детей с ограниченными возможностями здоровья) (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;	музыкальный руководитель;
Старший тренер- преподаватель; тренер- преподаватель	инструктор по физкультуре

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

1. Объемные показатели деятельности образовательного учреждения.

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

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении	из расчета на каждого воспитанника	0,4, но не более 300
2. Количество групп в дошкольном образовательном учреждении	из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	<ul style="list-style-type: none"> • за каждого работника • дополнительно за каждого работника, имеющего: <ul style="list-style-type: none"> - I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0,5</p> <p style="text-align: center;">1</p>
4. Наличие воспитанников с полным государственным обеспечением в общеобразовательном учреждении	из расчета за каждого дополнительно	0,5
5. Наличие собственного оборудованного: <ul style="list-style-type: none"> - стоматологического кабинета, - кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога, - сауны, - кабинета ЛФК, - кабинета психолога, - сенсорной комнаты, - соляной шахты, - физиокабинета, - прачечной, - паспортизированного музея, - лицензированного медицинского кабинета, - кабинета массажа, - гаража; 	за каждую единицу	15

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

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

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

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

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное

количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации города за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

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

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

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

2.7. Управление образования:

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

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

3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к «Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 163
«Центр развития ребенка - детский сад»

**Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу),
ставке за наличие почетного звания (КЗ)**

Категория должностей	Размер повышающего коэффициента
1	2
Работникам образовательных учреждений, имеющих почетное звание «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»	0,1

**Порядок и условия распределения централизованного фонда МАДОУ № 163
«Центр развития ребенка – детский сад»**

1. Общие положения

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы:

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

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

2.1.3. Ежемесячная премия устанавливается:

- руководителям дошкольных образовательных учреждений – один раз в год по итогам оценки эффективности деятельности руководителей в форме ежегодного муниципального рейтингования;

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

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

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

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

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

Оценочные листы руководителей учреждений должны содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования труда руководителей;
- набранной сумме баллов;
- подписи и расшифровки подписей представителей муниципальной комиссии, осуществляющих оценку деятельности руководителя по показателям стимулирования, с указанием даты.

Аналитическая информация по каждому руководителю должна содержать данные о:

- размере стимулирующего фонда, причитающегося к распределению по итогам работы;
- стоимости одного балла;
- набранной каждым руководителем сумме баллов по показателям стимулирования;
- размере причитающейся премии каждому руководителю учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

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

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

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

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

2.1.12. В случае привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.1.13. Вновь назначенным на должность руководителя учреждения, вышедшим из декретного отпуска, длительного периода нетрудоспособности ежемесячная премия устанавливается в размере 25% от должностного оклада».

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

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

2.2.2. Надбавка за интенсивность работы устанавливается руководителям образовательных учреждений за:

Наименование выплаты	Сумма, руб.
количества групп 4 и более	1000

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

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

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

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

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

2.3. Иные поощрительные и разовые выплаты:

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

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

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

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к «Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 163
«Центр развития ребенка - детский сад»
от _____ 20__ № _____»

**Показатели деятельности воспитателя МАДОУ № 163 «Центр развития ребенка - детский сад»
(премирование по итогам работы)**

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информирования
Раздел 1. Качество и доступность образования							
1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой МАДОУ № 163 (п.2.4. ФГОС)	1.1 Соответствие развивающей предметно-пространственной среды требованиям реализуемой образовательной программы: соответствии РППС возрастным особенностям и деление пространства на функциональные зоны: - для сюжетно-ролевых, режиссерских и творческих игр; - для познавательной активности; - для самостоятельной деятельности, - для двигательной активности; - для настольно-печатных и развивающих игр; - для экспериментирования и наблюдения за природными явлениями; - для отдыха/уединения. и безопасной среды. (п. 3.3. ФГОС) (в том числе участие в благоустройстве прогулочных площадок)	При наличии созданных условий по 1 баллу за каждую строку из перечня (максимальное количество – 7 баллов)	Соответствие предметно-развивающей среды требованиям программы		Раз в 4 месяца	Результаты тематического контроля, смотр-конкурса материала созданного своими руками
		1.2 Обеспечение реализуемой программы в ДОУ методическими и дидактическими пособиями,	Имеет комплекс модифицированных дидактических	В соответствии с реализуемой программой	3 балла	Раз в полугодие	Результаты анализа (справка старшего воспитателя)

	материалами	материалов, демонстрационных пособий по темам образовательной программы, Эпизодически (для отдельных занятий) разрабатывает дидактические и демонстрационные материалы Не имеет		1 балл 0 баллов		
	1.3 Достижение воспитанниками положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга	% детей с положительной динамикой результатов освоения	80-100% 60-79% 40-59 Ниже 40%	5 3 0	Раз в 4 месяца	Результаты сравнительного анализа мониторингов уровня развития детей: - первичный и промежуточный мониторинг, - промежуточный и итоговый мониторинг.
	1.4 Достижение воспитанников (участие и наличие побед в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, спартакиадах). Количество обучающихся, принявших участие в следующих конкурсах, фестивалях, акциях: - конкурс «Дошкольники за безопасность на дорогах» - фестиваль робототехники «Построй свою историю» - городской конкурс детских исследовательских проектов «Я познаю мир» - городской конкурс «Общество чистых тарелок»	Наличие дипломов и сертификатов участников, победителей и призеров	- победитель лауреат участник Максимальное количество баллов – 6	3 2 1	Раз в год	Копии подтверждающих документов (сертификатов, дипломов)

Раздел 2. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей							
2.	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	2.1. Выполнение или не выполнение светового режима, графика проветривания	Факт выполнения	Выполнение наличие замечаний	2 0	Раз в 4 месяца	Журнал контроля
		2.2 Выполнение плана посещаемости.	Факт выполнения плана посещаемости Максимальное количество баллов-7	Среднемесячная посещаемость воспитанников ясельной и младшей группы более 70%, средней группы более 75%, старшей и подготовительной группы более 85% Среднемесячная посещаемость воспитанников ясельной и младшей группы 69-50%, средней группы 74-60%, старшей и подготовительной группы более 84-70% Среднемесячная посещаемость	7 4 0	Раз в 4 месяца	Табель посещаемости Справка медицинского работника

				воспитанников ясельной и младшей группы ниже 50%, средней группы ниже 60%, старшей и подготовительной группы ниже 70% - 0 баллов			
		2.3. Организация санитарно-эпидемиологического состояния групповых помещений в соответствии с требованиями СанПиН (мытьё игрушек, шкафов)	Уровень соответствия организации работы с требованиями СанПиН	100% соответствия Наличие замечаний	3 1	Раз в 4 месяца	Журнал контроля, Справка медицинского работника
3 Раздел. Личный вклад в повышении качества образования, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности							
3	Повышение профессионального мастерства	3.1 Использование здоровьесберегающих технологий, инновационных технологий, в том числе цифровых образовательных ресурсов, в учебно-воспитательном процессе (методов, новых программ, ТСО, видео, аудио аппаратуры).	Факт использования	использует в системе использует частично не использует	4 2 0	Раз в 4 месяца	Анализ планирования
		3.2 Владение ИКТ (уровень выше пользователя) использование их в воспитательно-образовательной работе	Наличие документального подтверждения владения ИКТ	Высокий уровень владения информационными технологиями и использование их при разработке дидактического материала и развивающих заданий для детей наличие сертификата уровне пользователя не владение ИТ (максимально 3 балла)	2 +1 1 0	Раз в в 4 месяца	Копия сертификата (свидетельства)
		3.3. Участие в интернет-сообществах	Факт участия	Наличие и ведение	2	Раз в в год	Копия сертификата

				<p>собственного сайта, блога</p> <p>Наличие публикаций на сайтах профессиональных интернет-сообществ (не менее трёх публикаций) – 1 балл</p> <p>За каждые последующие публикации + 1 балл (максимально 4 балла)</p>	1		(свидетельства), наличие дидактического материала
		3.4. Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	Участие в Кузбасском образовательном форуме, в научно-практических конференциях, выступления на городских и районных методобъединениях, выступления на педагогических советах и семинарах, наличие публикаций	<p>Опыт обобщен на уровне ДОУ</p> <p>Опыт обобщен на муниципальном уровне;</p> <p>Опыт обобщен на региональном уровне (форум, конференция или наличие публикации в сборнике)</p> <p>(максимально 10 баллов)</p>	2 4 6	Раз в год	Наличие подтверждения (справка старшего воспитателя, наличие программы, сборника, выписка из приказа либо протокола)
		3.5 Участие в профессиональных конкурсах: - Педагог ДОУ; - конкурс методических разработок; - молодой педагог; - IT- педагог Кузбасса XXI века; - БлогоОбразование; - Лучший образовательный сайт;	Наличие дипломов и сертификатов участников, победителей и призеров	<p>Очное участие</p> <p>Региональный уровень: - победитель или лауреат, - участник</p>	4 3	Раз в год	Дипломы, грамоты, благодарственные письма, приказы

		<ul style="list-style-type: none"> - Педагогические таланты Кузбасса; - Лучший педагог-наставник; - Мой лучший урок; 		<p>Городской уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель или лауреат, 4 - участник 3 <p>Уровень ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель, 3 - лауреат 2 <p>Заочное участие</p> <ul style="list-style-type: none"> -победитель или лауреат, 3 - участник 1 <p>макс. 10 баллов</p>		
		3.6. Профессиональный рост педагога	Прохождение процедуры сертификации	<p>Сертификация пройдена; 4</p> <p>Пытался пройти сертификацию, но не набрал необходимого количества баллов; 2</p>	Раз в год	Сертификат
		3.7 Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	Своевременное прохождение курсов, получение высшего образования, переподготовка	<p>Проблемно-ориентированные семинары (в сумме не менее 24 ч.) или курсы не менее 24 ч. 1</p> <p>Курсы повышения квалификации от 24 до 72 часов 2</p> <p>Курсы не менее 72 ч. 3</p> <p>Курсы повышения квалификации 100 и более часов 4</p> <p>Получение высшего образования (первый, второй год 3</p>	Раз в год	Свидетельства, сертификаты, диплом

				обучения) получение высшего образования (третий, четвертый год обучения) Профессиональная переподготовка Данные за 3 года	4 3		
4 Раздел. Взаимодействие с родителями							
4	Эффективность взаимодействия с родителями	4.1. Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности (проведение мероприятий для родителей в нетрадиционной форме, с использованием ИКТ, онлайн; проведение совместных мероприятий с родителями и воспитанниками; повышение родительской компетентности в вопросах воспитания)	Разнообразие форм включения родителей в образовательную деятельность	Использование разнообразных форм Частичное использование (не менее 5-и форм) Использование менее 4 форм Использование до 3 форм – 0 баллов	4 3 2 0	Раз в 4 месяца	Итоги и анализ смотра уголков для родителей, итоги просмотра мероприятий и праздников
		4.2 Благоустройство прогулочных площадок (в зимнее время года наличие снежных построек, в летнее – клумбы, оформление веранд)	Факт наличия	Факт наличия	3	Раз в 4 месяца	Итоги смотра
		4.2 Посещаемость родителями собраний	Количество родителей на собрании	100-85% 84-75% 74-65% 64-51% менее 50%	5 4 3 2 0	Раз в 4 месяца	Протоколы родительских собраний, план работы с родителями
		4.3 Удовлетворенность родителями качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных обращений родителей по фактам нарушения прав детей, жалоб родителей	Факт наличия положительных отзывов, результаты анкетирования, опроса	Не менее 75% 50-74% Менее 50%	4 2 0	Раз в 4 месяца	приказы
5 Раздел. Работа по повышению имиджа ДОУ2							
5	Исполнительская дисциплина	5.1 Пополнение сайта ДОУ информационными материалами	Факт участия	Размещение дайджеста:	1	Раз в 4 месяца	Сайт ДОУ, управления

		(дайджесты)		- на сайте ДОУ - в инстаграме ДОУ на сайте Управления образования в Контакте Управления образования (максимально 7 баллов)	2 2 2		образования, в Контакте
		5.2. Своевременность и качество заполнения документации (планирование, табель посещаемости, сведения о родителях, тетрадь закаливания, паспорт здоровья, протоколы родительских собраний)	соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	Отсутствие замечаний незначительные замечания; Наличие нескольких замечаний	3 2 0	Раз в 4 месяца	Итоги контроля
		5.3 Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. Исполнение административных решений	Уровень исполнения	Отсутствие замечаний- Наличие замечаний	2 0	ежемесячно	Итоги контроля

ИТОГО: Максимальное количество баллов

100

**Показатели деятельности инструктора по физической культуре МАДОУ № 163
«Центр развития ребенка - детский сад»
(премирование по итогам работы)**

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информирования
Раздел 1. Качество и доступность образования							
1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой основной общеобразовательной программой МАДОУ № 163 (п.2.4. ФГОС)	1.1 Результативность образовательного процесса, доля обучающихся, освоивших программы по физическому развитию	% детей с высоким и средним уровнем развития	80-100% 51-79% ; 50-30%	4 3 2	Раз в год	мониторинг на конец года
		1.2. Спортивные достижения воспитанников	Результат участия	Количество воспитанников старшего дошкольного возраста, сдавших нормы ВФСК ГТО Участники городской спартакиады дошкольников Районный уровень мероприятия (макс. 4 балла)	3 2 1	Раз в 4 месяца	Грамоты, дипломы, благодарственные письма
		1.3 Организация и проведение праздников и развлечений	Отзывы родителей и педагогов ДОУ	Оптимальный уровень Допустимый Наличие замечаний	3 2 0	Раз в 4 месяца	Итоги контроля во всех его формах и видах

		1.4 Соответствие развивающей предметно-пространственной среды требованиям реализуемой образовательной программы: соответствие РППС возрастным особенностям; обеспечение возможности общения и совместной деятельности, двигательной активности и уединения; создание содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной среды. (п. 3.3. ФГОС)	Соответствие предметно-развивающей среды требованиям программы	Соответствие Частичное соответствие Не соответствие	3 2 0	Раз в 4 месяца	Результаты тематического контроля, смотр-конкурса материала созданного своими руками
Раздел 2. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей							
2.	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	2.1. Отсутствие травм во время организации воспитательно-образовательного процесса	Факт отсутствия Максимальное количество баллов-3	Отсутствие	3	Раз в 4 месяца	Журнал регистрации несчастных случаев
Раздел. 3 Личный вклад в повышении качества образования, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности							
3	Повышение профессионального мастерства	3.1 Использование здоровьесберегающих, инновационных технологий, в том числе цифровых образовательных ресурсов, в воспитательно-образовательном процессе (методов, новых программ, ТСО, видео, аудио аппаратуры). Владение ИКТ. Использование онлайн-технологий	Факт использования Наличие документального подтверждения владения ИКТ	Использование инновационных технологий и видео, аудиоаппаратуры частичное использование инновационных технологий неиспользование инновационных технологий, но использование видео, аудио аппаратуры Наличие сертификата	3 2 1 +1	Раз в 4 месяца	Анализ планирования, копия сертификата (свидетельства)
		3.2. Участие в интернет-сообществах	Факт участия Максимальное	Наличие и ведение собственных блогов,	2	Раз в год	Материалы публикации,

			количество баллов-5	сайтов - Наличие и ведение собственных блогов, сайтов Наличие публикаций на сайтах профессиональных интернет-сообществ (не менее 3-х публикаций) Максимальное кол-во – 4 балла	2		размещение в сети интернет.
		3.3. Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	Участие в Кузбасском образовательном форуме, в научно-практических конференциях, выступления на городских и районных методобъединениях, выступления на педагогических советах и семинарах, наличие публикаций	Опыт обобщен на уровне ДОУ Опыт обобщен на муниципальном уровне; Опыт обобщен на региональном уровне на Всероссийском уровне (форум, конференция или наличие публикации в сборнике) (максимально 7 баллов)	2 3 4 5	Раз в год	справка старшего Отчёта НМЦ, выступления наличие публикаций (с указанием источника публикации и даты)
		3.4 Участие в профессиональных конкурсах, выставках: - Педагог ДОУ; - конкурс методических разработок; - молодой педагог; - IT- педагог Кузбасса XXI века; - БлогоОбразование; - Лучший образовательный сайт; - Педагогические таланты Кузбасса; - Лучший педагог-наставник; - Мой лучший урок;	Факт участия Максимальное количество баллов-5	Очное участие Региональный уровень: - победитель или лауреат, - участник Городской уровень: - победитель или лауреат, - участник Уровень ДОУ:	4 3 4 3	Раз в год	Дипломы грамоты благодарственные письма, приказы

				- победитель - лауреат Заочное участие -победитель или лауреат, - участник макс. 6 баллов	3 2 3 1		
		3.5. Методическая, научно-исследовательская деятельность	Факт наличия Максимальное количество баллов-5	факт наличия собственных методических разработок, имеющих внешнюю рецензию факт наличия собственных методических разработок, имеющих внутреннюю рецензию	4 2	Раз в год	Материалы, рецензии
		3.6 Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	Своевременное прохождение курсов, получение высшего образования, переподготовка Максимальное количество баллов-3	менее 72 ч 72 - 102 ч более 102 ч -	1 2 3	Раз в год Данные за 3 года	Свидетельства, сертификаты, диплом
		3.7. Профессиональный рост педагога	Прохождение процедуры сертификации	Сертификация пройдена Пытался пройти сертификацию, но не набрал необходимого количества баллов	3 2	Раз в 4 месяца	Сертификат
Раздел 4. Взаимодействие с родителями							
4	Эффективность взаимодействия с	4.1. Сотрудничество с родителями по вопросам физического развития	Количество родителей – участников	100-85% 84-75%	3 2	Раз в 4 месяца	Анализ планирования,

	родителями	обучающихся (консультирование), вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс	мероприятий Максимальное количество баллов-4	74-65%	1		посещения мероприятий
Раздел 5. Работа по повышению имиджа ДОУ							
5	Исполнительская дисциплина	5.1 Пополнение сайта ДОУ информационными материалами	Факт участия Максимальное количество баллов-4	Размещение дайджеста: - в инстаграме ДОУ , - на сайте Управления образования - в Контакте Управления образования (максимально 4 баллов)	2 2 2	Раз в 4 месяца	Сайт ДОУ
		5.2. Сотрудничество с учреждениями физической культуры и спорта, социумом.	Факт сотрудничества Максимальное количество баллов-3	Взаимодействие эпизодическое Сложилась система совместной деятельности	1 3	Раз в год	Наличие договоров о сотрудничестве, соглашений
		5.3 Планирование воспитательно-образовательного процесса, Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения Максимальное количество баллов-2	Отсутствие замечаний Наличие замечания	2 0	Раз в 4 месяца	Итоги контроля

ИТОГО: Максимальное количество баллов

60

**Показатели деятельности музыкального руководителя МАДОУ № 163
«Центр развития ребенка - детский сад»
(премирование по итогам работы)**

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информирования
Раздел 1. Качество и доступность образования							
1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой основной общеобразовательной программой МАДОУ № 163 (п.2.4. ФГОС)	1.1. Результативность образовательного процесса, доля обучающихся, освоивших программы по музыкальному развитию	% детей с высоким и средним уровнем развития	80-100% 51-79% 50-30%	5 4 2	Раз в год	мониторинг на конец года
		1.2. Система работы с одаренными детьми, наличие победителей и призеров в конкурсных мероприятиях музыкально-эстетической направленности	Результат участия в конкурсах, фестивалях	Областной- Городской Районный- (макс. 3 балла)	3 2 1	Раз в 4 месяца	Грамоты, дипломы, благодарственные письма
		1.3. Организация и проведение праздников и развлечений	Отзывы родителей и педагогов ДОУ	Оптимальный уровень; Допустимый Наличие замечаний	4 2 0	Раз в 4 месяца	Итоги контроля во всех его формах и видах
		1.4 Соответствие развивающей предметно-пространственной среды требованиям реализуемой образовательной программы: соответствие РППС возрастным особенностям; создание содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной среды. (п. 3.3. ФГОС)	Соответствие требованиям реализуемой программы Максимальное количество баллов – 3	Соответствие Частичное соответствие Не соответствие	3 2 0	Раз в 4 месяца	Результаты тематического контроля, просмотра конкурса материала созданного своими руками
Раздел. 2 Личный вклад в повышении качества образования, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности							
2	Повышение профессионального мастерства	2.1 Использование здоровьесберегающих, инновационных технологий, в том числе цифровых образовательных	Факт использования Максимальное количество баллов-4	использует в системе использует частично Наличие сертификата	3 2 +1	Раз в 4 месяца	Анализ планирования, копия сертификата (свидетельства)

		ресурсов, в воспитательно-образовательном процессе (методов, новых программ, ТСО, видео, аудио аппаратуры). Владение ИКТ. Использование онлайн-технологий					
		2.2. Участие в интернет-сообществах	Факт участия Максимальное количество баллов-4	Наличие и ведение собственного сайта, блога Наличие публикаций на сайтах профессиональных интернет-сообществ (не менее трёх публикаций)	2 2	Раз в год	Материалы публикации, размещение в сети интернет.
		2.3. Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	Участие в Кузбасском образовательном форуме, в научно-практических конференциях, выступления на городских и районных методобъединениях, выступления на педагогических советах и семинарах, наличие публикаций	Опыт обобщен на уровне ДОУ Опыт обобщен на муниципальном уровне Опыт обобщен на региональном уровне на Всероссийском уровне (форум, конференция или наличие публикации в сборнике) (максимально 7 баллов)	2 3 4 5	Раз в год	Отчёт НМЦ, выступления наличие публикаций (с указанием источника публикации и даты)
		2.4. Повышение квалификации, прохождение курсовой подготовки	Своевременное прохождение курсов, переподготовка	менее 72 ч 72 - 102 ч более 102 ч	1 2 3	Раз в год	Свидетельства, сертификаты
		2.5. Профессиональный рост педагога	Прохождение процедуры сертификации	Сертификация пройдена; Пытался пройти сертификацию, но не набрал необходимого количества баллов	3 2	Раз в год	Сертификат

		<p>2.6 Участие в профессиональных конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Педагог ДОУ; - конкурс методических разработок; - молодой педагог; - IT- педагог Кузбасса XXI века; - БлогоОбразование; - Лучший образовательный сайт; - Педагогические таланты Кузбасса; - Лучший педагог-наставник; - Мой лучший урок; 	Наличие дипломов и сертификатов участников, победителей и призеров	<p>Очное участие</p> <p>Региональный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель или лауреат, 3 - участник 4 <p>Городской уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель или лауреат 3 - участник 4 <p>Уровень ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель 2 - лауреат 2 <p>Заочное участие</p> <ul style="list-style-type: none"> -победитель или лауреат, 3 - участник 1 <p>макс. 6 баллов</p>	4 3 3 3 2 3 1	Раз в год	Дипломы, грамоты, благодарственные письма, приказы
		2.7. Методическая, научно-исследовательская деятельность	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных программ, пособий, имеющих рецензию.	<p>факт наличия собственных методических разработок, имеющих внешнюю рецензию –</p> <p>факт наличия собственных методических разработок, имеющих внутреннюю рецензию</p>	4 2	Раз в год \	Дипломы грамоты благодарственные письма, приказы
Раздел 3. Взаимодействие с родителями							
3	Эффективность взаимодействия с родителями	3.1. Сотрудничество с родителями по вопросам физического развития обучающихся (консультирование),	Количество родителей – участников мероприятий	100-85% 84-75% 74-65%	3 2	Раз в 4 месяца	Анализ планирования, посещения

		вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс	Максимальное количество баллов-4		1		мероприятий
Раздел 4. Работа по повышению имиджа ДОУ							
4	Участие в деятельности, направленной на повышение имиджа ДОУ среди населения	4.1 Пополнение сайта ДОУ информационными материалами	Факт участия Максимальное количество баллов-3	Размещение дайджест: - в инстаграме ДОУ – - на сайте Управления образования - в Контакте Управления образования (максимально 6 баллов)	2 2 2	Раз в 4 месяца	Сайт ДОУ
		4.2. Сотрудничество с учреждениями культуры, социумом	Факт сотрудничества Максимальное количество баллов-3	Взаимодействие эпизодическое Сложилась система совместной деятельности	1 3	Раз в год	Наличие договоров о сотрудничестве, соглашений
5	Исполнительская дисциплина	5.1 Планирование воспитательно-образовательного процесса, Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения Максимальное количество баллов-3	Отсутствие замечаний наличиезамечания	2 0	Раз в 4 месяца	Итоги контроля

ИТОГО: Максимальное количество баллов

60

**Показатели деятельности педагога дополнительного образования (по изода деятельности)
 МАДОУ № 163 «Центр развития ребенка - детский сад»
 (премирование по итогам работы)**

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информирования
Раздел 1. Качество и доступность образования							
1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой основной общеобразовательной программой МАДОУ № 163 (п.2.4. ФГОС)	1.1 Результативность образовательного процесса, доля обучающихся, освоивших программы по художественно-эстетическому развитию	% детей с высоким и средним уровнем развития	80-100% 51-79% 50-30%	5 4 2	Раз в год	мониторинг на конец года
		1.2 Система работы с одаренными детьми, своевременное выявление талантливых детей, развитие творческих способностей детей	Результат участия в конкурсах, фестивалях	Областной Городской Районный (макс. 3 балла)	3 2 1	Раз в год	Грамоты, дипломы, благодарственные письма
		1.3 Оформление музыкального зала и холлов к праздникам	Качество оформления	Оптимальный уровень Допустимый Наличие замечаний	4 2 0	раз в 4 месяца	Итоги контроля во всех его формах и видах
		1.4 Соответствие развивающей предметно-пространственной среды требованиям реализуемой образовательной программы: соответствие РППС возрастным особенностям; создание содержательно-	Соответствие требованиям реализуемой программы Максимальное количество баллов – 3	Соответствие Частичное соответствие Не соответствует	3 2 0	Раз в 4 месяца	Результаты тематического контроля, смотр-конкурса материала созданного своими руками

		насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной среды. (п. 3.3. ФГОС)					
Раздел. 2 Личный вклад в повышении качества образования, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности							
2	Повышение профессионального мастерства	2.1 Использование здоровьесберегающих, инновационных технологий, в том числе цифровых образовательных ресурсов, в воспитательно-образовательном процессе (методов, новых программ, ТСО, видео, аудио аппаратуры). Владение ИКТ. Владение онлайн-технологиями.	Факт использования Наличие документального подтверждения владения ИКТ	Использование разнообразных форм - частичное использование наличие сертификата – плюс 1 балл Максимальное количество – 4 балла	3 2 +1	Раз в 4 месяца	Анализ планирования, копия сертификата (свидетельства)
		2.2. Участие в интернет-сообществах	Факт участия Максимальное количество баллов-5	Наличие и ведение собственного сайта, блога Наличие публикаций на сайтах профессиональных интернет-сообществ (не менее трёх публикаций)	2 2	Раз в 4 месяца	Материалы публикации, размещение в сети интернет.
		2.3. Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	Участие в Кузбасском образовательном форуме, в научно-практических	Опыт обобщен на уровне ДОУ Опыт обобщен на муниципальном	2 3	Раз в год	справка старшего воспитателя, выписка из приказа либо протокола,

			конференциях, выступления на городских и районных методобъединениях, выступления на педагогических советах и семинарах, наличие публикаций	уровне обобщен на региональном уровне Всероссийском уровне (форум, конференция или наличие публикации в сборнике) (максимально 7 баллов)	Опыт на 4 на 5		программа ВТЗ для слушателей курсов КРИПК и ПРО, наличие выступлений
		2.4. Повышение квалификации, прохождение курсовой подготовки	Своевременное прохождение курсов, переподготовка	менее 72 ч 72 - 102 ч более 102 ч	1 2 3	Раз в год	Свидетельства, сертификаты
		2.5. Профессиональный рост педагога	Прохождение процедуры сертификации	Сертификация пройдена Пытался пройти сертификацию, но не набрал необходимого количества баллов	3 2	Раз в год	Сертификат
		2.6 Участие в профессиональных конкурсах: - Педагог ДОУ; - конкурс методических разработок; - молодой педагог; - IT- педагог Кузбасса XXI века; - БлогоОбразование; - Лучший образовательный сайт; - Педагогические таланты Кузбасса; - Лучший педагог-наставник; - Мой лучший урок;	Наличие дипломов и сертификатов участников, победителей и призеров	Очное участие Региональный уровень: - победитель или лауреат - участник Городской уровень: - победитель или лауреат, - участник Уровень ДОУ: - победитель – - лауреат Заочное участие	4 3 4 3 3 2	Раз в год	Дипломы грамоты благодарственные письма, приказы

				-победитель или лауреат - участник макс. 6 баллов	3 1		
		2.7. Методическая, научно-исследовательская деятельность	Факт наличия Максимальное количество баллов-5	факт наличия собственных методических разработок, имеющих внешнюю рецензию факт наличия собственных методических разработок, имеющих внутреннюю рецензию	4 2	Раз в год	Материалы, рецензии
Раздел 3. Взаимодействие с родителями							
3	Эффективность взаимодействия с родителями	4.1. Сотрудничество с родителями по вопросам художественно-эстетического развития обучающихся (консультирование), вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс	Количество родителей – участников мероприятий Максимальное количество баллов-3	100-85% 84-75% 74-65%	3 2 1	Раз в 4 месяца	Анализ планирования, посещения мероприятий
Раздел 4. Работа по повышению имиджа ДОУ							
4	Участие в деятельности, направленной на повышение имиджа ДОУ среди населения	4.1. Пополнение сайта ДОУ информационными материалами (дайджесты)	Факт участия	Размещение дайджеста – в инстаграме ДОУ - на сайте Управления образования - в Контакте Управления образования (максимально 6 баллов)	2 2 2	Раз в 4 месяца	Сайт ДОУ, управления образования, в Контакте
		4.2. Сотрудничество с учреждениями	Факт сотрудничества	Эпизодически	1	Раз в 4 месяца	Договора

		культуры, социумом.		Системно	3		сотрудничества, соцпартнерства
Раздел 5. Работа по повышению имиджа ДОУ							
5	Исполнительская дисциплина	5.3 Планирование воспитательно-образовательного процесса, Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения Максимальное количество баллов-2	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	2 0	Раз в 4 месяца	Итоги контроля

ИТОГО: Максимальное количество баллов

60

Показатели деятельности педагога дополнительного образования (по хореографии)
МАДОУ № 163 «Центр развития ребенка - детский сад»
(премирование по итогам работы)

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информирования
Раздел 1. Качество и доступность образования							
1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой основной общеобразовательной программой МАДОУ № 163 (п.2.4. ФГОС)	1.1 Уровень развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации образовательной программы	% детей с высоким и средним уровнем развития	80-100% 51-79% 50-30%	4 3 2	Раз в полугодие	Диагностические карты
		1.2 Система работы с одаренными детьми, своевременное выявление талантливых детей, развитие творческих способностей детей	Результат участия в конкурсах, фестивалях	Областной Городской Районный (макс. 3 балла)	3 2 1	Раз в год	Грамоты, дипломы, благодарственные письма
		1.3 Организация и проведение праздников и развлечений	Отзывы родителей и педагогов ДОУ	Оптимальный уровень Допустимый Наличие замечаний –0 баллов	3 2 0	Раз в 4 месяца	Итоги контроля во всех его формах и видах
		1.4 Соответствие развивающей предметно-пространственной среды требованиям реализуемой образовательной программы: соответствие РППС возрастным особенностям; создание содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной среды. (п. 3.3. ФГОС)	Соответствие требованиям реализуемой программы Максимальное количество баллов – 3	Соответствие Частичное соответствие	3 2	Раз в 4 месяца	Результаты тематического контроля, просмотра конкурса материала созданного своими руками

Раздел 2. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей							
2.	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	2.1. Отсутствие травм во время организации воспитательно-образовательного процесса	Факт отсутствия Максимальное количество баллов-3	Отсутствие	3	Раз в 4 месяца	Журнал регистрации несчастных случаев
Раздел. 3 Личный вклад в повышении качества образования, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности							
3	Повышение профессионального мастерства	3.1 Использование здоровьесберегающих, инновационных технологий, в том числе цифровых образовательных ресурсов, в воспитательно-образовательном процессе (методов, новых программ, ТСО, видео, аудио аппаратуры). Владение ИКТ. Использование онлайн-технологий	Факт использования Максимальное количество баллов-3	использует в системе использует частично Наличие сертификата	2 1 +1	Раз в 4 месяца	Анализ планирования, копия сертификата (свидетельства)
		3.2. Участие в интернет-сообществах	Факт участия Максимальное количество баллов-4	Наличие и ведение собственного сайта, блога Наличие публикаций на сайтах профессиональных интернет-сообществ (не менее трёх публикаций)	2 2	Раз в 4 месяца	Материалы публикации, размещение в сети интернет.
		3.3. Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	Участие в Кузбасском образовательном форуме, в научно-практических конференциях, выступления на городских и районных методобъединениях, выступления на педагогических советах и семинарах, наличие публикаций	Опыт обобщен на уровне ДОУ Опыт обобщен на муниципальном уровне Опыт обобщен на региональном уровне на Всероссийском уровне (форум, конференция или наличие публикации в сборнике) (максимально 7	2 3 4 5	Раз в год	Отчёт НМЦ, выступления наличие публикаций (с указанием источника публикации и даты)

				баллов)			
		3.4. Повышение квалификации, прохождение курсовой подготовки	Своевременное прохождение курсов, переподготовка	менее 72 ч 72 - 102 ч более 102 ч	1 2 3	Раз в год	Свидетельства, сертификаты
		3.5. Профессиональный рост педагога	Прохождение процедуры сертификации	Сертификация пройдена Пытался пройти сертификацию, но не набрал необходимого количества баллов	3 2	Раз в год	Сертификат
		3.6 Участие в профессиональных конкурсах: - Педагог ДОУ; - конкурс методических разработок; - молодой педагог; - IT- педагог Кузбасса XXI века; - БлогоОбразование; - Лучший образовательный сайт; - Педагогические таланты Кузбасса; - Лучший педагог-наставник; - Мой лучший урок;	Наличие дипломов и сертификатов участников, победителей и призеров	Очное участие Региональный уровень: - победитель или лауреат - участник Городской уровень: - победитель или лауреат - участник Уровень ДОУ: - победитель - лауреат Заочное участие -победитель или лауреат - участник макс. 6 баллов	4 3 4 3 3 2 3 1	Раз в год	Дипломы, грамоты, благодарственные письма, приказы
		3.7. Методическая, научно-исследовательская деятельность	Факт наличия Максимальное	факт наличия собственных	4	Раз в год	Материалы, рецензии

			количество баллов-4	методических разработок, имеющих внешнюю рецензию факт наличия собственных методических разработок, имеющих внутреннюю рецензию	2		
Раздел 4. Взаимодействие с родителями							
4	Эффективность взаимодействия с родителями	4.1. Сотрудничество с родителями по вопросам физического развития обучающихся (консультирование), вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс	Количество родителей – участников мероприятий Максимальное количество баллов-4	100-85% 84-75% 74-65%	3 2 1	Раз в 4 месяца	Анализ планирования, посещения мероприятий
Раздел 5. Работа по повышению имиджа ДОУ							
5	Исполнительская дисциплина	5.1 Пополнение сайта ДОУ информационными материалами	Факт участия Максимальное количество баллов-3	Размещение дайджеста: - в инстаграме ДОУ – - на сайте Управления образования - в Контакте Управления образования – 2 балла (максимально 6 баллов)	2 2 2	Раз в 4 месяца	Сайт ДОУ, управления образования, в Контакте
		5.2. Сотрудничество с учреждениями физической культуры и спорта, социумом.	Факт сотрудничества Максимальное количество баллов-3	Взаимодействие эпизодическое Сложилась система совместной деятельности	1 3	Раз в год	Наличие договоров о сотрудничестве, соглашений
Раздел 6. Исполнительская дисциплина							
6	Исполнительская дисциплина	6.1 Планирование воспитательно-образовательного процесса, Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения Максимальное количество баллов-2	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	2 0	Раз в 4 месяца	Итоги контроля

ИТОГО: Максимальное количество баллов

60

**Показатели деятельности учителя-логопеда МАДОУ № 163
«Центр развития ребенка - детский сад»
(премирование по итогам работы)**

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информирования
Раздел 1. Качество и доступность образования							
1.	1. Эффективность организации коррекционно-речевой работы с детьми, обеспечивающей результативность и качество речевого развития детей	1.1 Уровень речевого развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации коррекционной программы	Процент выпускаемых детей с положительной динамикой	80-100% 51-79% 50-30% ниже 30%	5 4 2 0	Раз в год	диагностические карты, протоколы ПМПк
		1.2. Обеспечение наглядным дидактическим материалом, необходимым оборудованием.	Соответствие требованиям программы	Соответствие Частичное соответствие Не соответствие	3 2 0	Раз в 4 месяца	Итоги смотра развивающей среды согласно Положению
		1.3. Нетрадиционные формы организации коррекционной деятельности	Факт использования	Использование разнообразных форм Частичное использование	4 2	Раз в 4 месяца	Анализ плана воспитательно-образовательной работы
Раздел. 2 Личный вклад в повышении качества образования, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности							
2	Повышение профессионального мастерства	2.1 Использование здоровьесберегающих, инновационных технологий, в том числе цифровых образовательных ресурсов, в воспитательно-образовательном процессе (методов,	Факт использования Максимальное количество баллов-4	использует в системе использует частично Наличие сертификата	3 2 +1	Раз в 4 месяца	Анализ планирования, копия сертификата (свидетельства)

		новых программ, ТСО, видео, аудио аппаратуры). Владение ИКТ. Использование онлайн-технологий					
		2.2. Участие в интернет-сообществах	Факт участия Максимальное количество баллов-4	Наличие и ведение собственного сайта, блога Наличие публикаций на сайтах профессиональных интернет-сообществ (не менее трёх публикаций)	2 2	Раз в 4 месяца	Материалы публикации, размещение в сети интернет.
		2.3. Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	Участие в Кузбасском образовательном форуме, в научно-практических конференциях, выступления на городских и районных методобъединениях, выступления на педагогических советах и семинарах, наличие публикаций	Опыт обобщен на уровне ДОУ Опыт обобщен на муниципальном уровне Опыт обобщен на региональном уровне Всероссийском уровне (форум, конференция или наличие публикации в сборнике) (максимально 7 баллов)	2 3 4 5	Раз в год	Отчёт НМЦ, выступления наличие публикаций (с указанием источника публикации и даты)
		2.4 Участие в профессиональных конкурсах: - Педагог ДОУ; - конкурс методических разработок; - молодой педагог; - IT- педагог Кузбасса XXI века; - БлогоОбразование; - Лучший образовательный сайт; - Педагогические таланты Кузбасса; - Лучший педагог-наставник; - Мой лучший урок;	Наличие дипломов и сертификатов участников, победителей и призеров	Очное участие Региональный уровень: - победитель или лауреат - участник Городской уровень: - победитель или лауреат - участник	4 3 4 3	Раз в год	Дипломы грамоты благодарственные письма, приказы

Раздел 3. Взаимодействие с педагогами							
3	Эффективность взаимодействия с педагогами	3.1. Проведение консультаций, семинаров, направленных на повышение социально-психологической компетентности педагогических работников	Количество проведенных мероприятий в соответствии с планом Максимальное количество баллов-3	100-85% 84-75% 74-65%	3 2 1	Раз в 4 месяца	Анализ планирования, посещения мероприятий
Раздел 4. Взаимодействие с родителями							
4	Эффективность взаимодействия с родителями	4.1 Информированность родителей о коррекционно-развивающей работе в ДОУ и о развитии воспитанников	Факт информированности, доступность и содержательность наглядной информации Максимальное количество баллов-3	Оптимальный уровень Допустимый	4 3	Раз в 4 месяца	Итоги и анализ смотра информации в уголках для родителей
		4.2 Сотрудничество с родителями по вопросам речевого развития обучающихся (консультирование), вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс	Количество родителей - участников мероприятий.	100-85% 84-75% 75-50%	4 3 1	Раз в 4 месяца	Анализ посещения родителями мероприятий
Раздел 5. Работа по повышению имиджа ДОУ							
5	Исполнительская дисциплина	5.1 Пополнение сайта ДОУ информационными материалами	Факт участия Максимальное количество баллов-4	Размещение дайджеста: - в инстаграме ДОУ – - на сайте Управления образования - в Контакте Управления образования (максимально 4 баллов)	2 2 2 4	Раз в 4 месяца	Сайт ДОУ, управления образования, в Контакте
		5.2 Планирование воспитательно-образовательного процесса, Исполнение административных решений, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения Максимальное количество баллов-3	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	3 0	Раз в 4 месяца	Итоги контроля

ИТОГО: Максимальное количество баллов

60

**Показатели деятельности старшего воспитателя МАДОУ № 163 «Центр развития ребенка - детский сад»
(премирование по итогам работы)**

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое назначение показателя	Оценка балла	Контрольный период	Источник информирования
Раздел 1. Качество и доступность образования							
1.	Создание условий развития ребенка, развивающей образовательной среды в соответствии с реализуемой основной общеобразовательной программой МАДОУ № 163 (п.2.4. ФГОС)	1.1 Соответствие развивающей предметно-пространственной среды требованиям реализуемой образовательной программы: соответствие РППС возрастным особенностям; создание содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной среды. (п. 3.3. ФГОС)	Соответствие требованиям реализуемой программы Максимальное количество баллов – 4	Соответствие Частичное соответствие Не соответствие	4 2 0	Раз в 4 месяца	Результаты тематического контроля, смотр-конкурса материала созданного своими руками
		1.2 Обеспечение реализуемой программы в ДОУ методическими и дидактическими пособиями, материалами	В соответствии с реализуемой программой Максимальное количество баллов- 2	Имеет комплекс модифицированных дидактических материалов, демонстрационных пособий по темам образовательной программы Эпизодически (для отдельных занятий) разрабатывает дидактические и демонстрационные материалы	2 1		
Раздел 2. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей							
2.	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	2.1. Уровень заболеваемости детей. (показатели заболеваемости на одного ребёнка)	Динамика роста или снижения Максимальное количество баллов-3	Снижение: Более 2%; на 1-2% Стабильно Отрицательная	3 2 1 0	Раз в 4 месяца	Мониторинг здоровья Справка медицинского работника

				динамика			
		2.2 Выполнение плана посещаемости.	Факт выполнения плана посещаемости Максимальное количество баллов-4	Среднемесячная посещаемость воспитанников ясельной и младшей группы более 70%, средней группы более 75%, старшей и подготовительной группы более 85% Среднемесячная посещаемость воспитанников ясельной и младшей группы 69-50%, средней группы 74-60%, старшей и подготовительной группы более 84-70%	4 3	Раз в 4 месяца	Табель посещаемости Справка медицинского работника
		2.3. Использование здоровьесберегающих технологий	Факт использования Максимальное количество баллов-4	Использование всего разнообразия технологий Использование нескольких	4 2	Раз в 4 месяца	План воспитательно-образовательной работы
3 Раздел. Личный вклад в повышении качества образования, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности							
3	Повышение профессионального мастерства	3.1 Использование инновационных технологий, в том числе цифровых образовательных ресурсов, в воспитательно-образовательном процессе (методов, новых программ, ТСО, видео, аудио аппаратуры).	Факт использования Максимальное количество баллов-4	использует в системе использует частично	4 2	Раз в 4 месяца	Анализ планирования
		3.2 Программное обеспечение образовательно-воспитательной деятельности	Факт использования Максимальное количество баллов-3	Использование модифицированных и адаптированных образовательных	2	Раз в 4 месяца	Анализ планирования, наличие авторской программы

				программ Разработка, использование авторских образовательных программ	3		
		3.3 Владение ИКТ (уровень выше пользователя) использование их в воспитательно-образовательном процессе	Факт использования Максимальное количество баллов-3	Высокий уровень владения информационными технологиями и использование их при разработке дидактического материала и развивающих заданий для детей владение на уровне пользователя наличие наличие сертификата	2 1 1	Раз в 4 месяца	Копия сертификата (свидетельства), наличие дидактического материала
		3.4. Участие в интернет-сообществах	Факт участия Максимальное количество баллов-4	Наличие и ведение собственного сайта, блога Наличие публикаций на сайтах профессиональных интернет-сообществ (не менее трёх публикаций)	2 2	Раз в 4 месяца Раз в год	Материалы публикации, размещение в сети интернет.
		3.5. Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	Факт участия Максимальное количество баллов-4	Опыт обобщен на уровне ДОУ Опыт обобщен на муниципальном уровне Опыт обобщен на региональном	2 3 4	Раз в год	справка старшего воспитателя, выписка из приказа либо протокола, программа ВТЗ для слушателей курсов КРИПК и ПРО,

				уровне			наличие выступлений
		3.6 Участие в профессиональных конкурсах, выставках	Факт участия Максимальное количество баллов-5	областной уровень региональный уровень городской уровень районный ДОУ	4 5 3 2 1	Раз в год	Дипломы грамоты благодарственные письма, приказы
		3.7. Методическая, научно-исследовательская деятельность	Факт наличия Максимальное количество баллов-4	факт наличия собственных методических разработок, имеющих внешнюю рецензию факт наличия собственных методических разработок, имеющих внутреннюю рецензию	4 2	Раз в год	Материалы, рецензии
		3.8 Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	Своевременное прохождение курсов, получение высшего образования, переподготовка Максимальное количество баллов-4	Проблемно-ориентированные семинары (в сумме не менее 24 ч.) или курсы не менее 24 ч. Курсы повышения квалификации от 24 до 72 часов Курсы не менее 72 ч. Курсы повышения квалификации 100 и более часов Получение высшего образования (первый, второй год обучения) получение высшего образования	1 2 3 4 3 4	Раз в год Данные за 3 года	Свидетельства, сертификаты, диплом

				(третий, четвертый год обучения) Профессиональная переподготовка	3		
4 Раздел. Взаимодействие с родителями							
4	Эффективность взаимодействия с родителями	4.1. Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности (проведение мероприятий для родителей в нетрадиционной форме, с использованием ИКТ; проведение совместных мероприятий с родителями и воспитанниками; повышение родительской компетентности в вопросах воспитания)	Разнообразие форм включения родителей в образовательную деятельность Максимальное количество баллов-3	Использование разнообразных форм Частичное использование (не менее 5-и форм) Использование менее 4 форм	3 2 1	Раз в 4 месяца	Итоги и анализ смотра уголков для родителей, итоги просмотра мероприятий и праздников
		4.2 Посещаемость родителями собраний	Количество родителей на собрании Максимальное количество баллов-4	100-85% 84-75% 74-65% 64-51%	4 3 2 1	Раз в 4 месяца	Протоколы родительских собраний, план работы с родителями
5 Раздел. Работа по повышению имиджа ДОУ							
5	Исполнительская дисциплина	5.1 Пополнение сайта ДОУ информационными материалами	Факт участия Максимальное количество баллов-3	Участие	3	Раз в 4 месяца	Сайт ДОУ
		5.2. Своевременность и качество заполнения документации (планирование, табель посещаемости, сведения о родителях, тетрадь закаливания, паспорт здоровья, протоколы родительских собраний)	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения Максимальное количество баллов-2	Отсутствие замечаний незначительные замечания	2 0	Раз в 4 месяца	Итоги контроля

ИТОГО: Максимальное количество баллов

60

**Показатели деятельности работников МАДОУ № 163 «Центр развития ребенка - детский сад»
(премирование по итогам работы)**

Наименование должности	критерии	показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателя	Источник данных	Периодичность оценивания
Младший воспитатель 50 баллов	1. Содержание помещений и закреплённых территорий в соответствии с требованиями СанПиН	1.1. Сохранность посуды, оборудования и инвентаря группы. <ul style="list-style-type: none"> Наличие разделения уборочного инвентаря по назначению, его маркировка. Соблюдение правила обработки столов, поточности мытья посуды, обработки ветоши и уборочного инвентаря. Своевременная и качественная уборка закреплённых помещений, соблюдение графика уборки. Выполнение светового режима и режима проветривания Маркировка посуды в соответствии с СанПиН 	Уровень выполнения перечисленных требований	100% выполнения требований – 6 баллов; 75% выполнения требований – 3 балла;	Санитарный журнал, итоги контроля во всех его видах	1 раз в отчетный период
		1.2. Соблюдение требований СанПиН при хранении и использовании дезинфицирующих средств <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение графика смены белья, его индивидуальная маркировка, транспортировка. Соблюдение правил утилизации бытовых и пищевых отходов. Соблюдение правил содержания детских игровых площадок (в летний период вскапывать и проливать горячей водой песок, мыть игровое оборудование) 	Уровень выполнения перечисленных требований	100% выполнения требований – 6 баллов; 75% выполнения требований – 3 балла;	Санитарный журнал, итоги контроля во всех его видах	1 раз в отчетный период
	2. Уровень организации качественного питания воспитанников	2.1. Соблюдение требований СанПиН при организации питания <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение графика получения пищи с пищеблока Обеспечение положенной нормы веса порций каждому ребёнку Сервировка стола, культура раздачи пищи Соблюдение правил гигиены при организации питания 	Уровень выполнения перечисленных требований	100% выполнения требований – 6 баллов; 75% выполнения требований – 3 балла;	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период
		2.2. Помощь воспитателю в организации	Уровень выполнения перечисленных требований	100% выполнения требований – 5 баллов;	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период

		дежурства, проведение работы по усвоению столового этикета. Оказание помощи в преодолении вредных привычек.		75% выполнения требований – 3 балла;		
3. Уровень помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	3.1.Привитие КГН при одевании и раздевании детей, умывании, в повседневной жизни. • Участие в проведении закаливающих процедур 3.2. Помощь в организации режимных моментов: • Провожает и встречает детей. • Организация детей второй подгруппы во время занятий по подгруппам • Помощь воспитателю в организации сна детей, во время производственных совещаний находится с детьми. • Оказывает помощь в оформлении группы, создании дидактических пособий, раздаточного материала, создание снежных построек. • Оказание помощи в организации питьевого режима.	Уровень выполнения перечисленных требований Уровень выполнения перечисленных требований	100% выполнения требований – 5 баллов; 75% выполнения требований – 3 балла; 100% выполнения требований – 5 баллов; 75% выполнения требований – 3 балла;	Справка по результатам контроля Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период 1 раз в отчетный период	
4.Теоретические знания обработки посуды и инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	4.1.Знание санитарно- эпидемиологических правил и нормативов применимых к профессии.	Уровень знаний	100 % -6 баллов 75 % - 3 балла	Санитарный журнал	1 раз в отчетный период	
5. Охрана жизни и здоровья детей	5.1.Соблюдение всех инструкций по ОТ, ТБ и ПБ 5.2. Вначале каждого рабочего дня осуществляет обход группы и закрепленного участка с целью проверки исправности оборудования, отсутствия травмирующих предметов, вредных ягод, грибов и т.д.	Уровень соблюдения	100 % -6 баллов 75 % - 3 балла	Итоги контроля во всех его видах	1 раз в отчетный период	
7. Общественная работа, внешний вид.	7.1. Является активным участником в организации и проведении общественных мероприятий на уровне ДОУ. 7.2. Является эталоном опрятности.	Уровень участия	100 % -6 баллов 75 % - 3 балла	Справка старшей медсестры	1 раз в отчетный период	

Работники пищеблока (повар) 40 баллов	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий на пищеблоке, овощехранилище, складских помещениях	1.1 Образцовое санитарное содержание пищеблока 1.2. Сохранность технологического оборудования, посуды. 1.3. Маркировка посуды и инвентаря в соответствии с СанПиН, наличие разделения оборудования по назначению 1.4. Соблюдение правила раздельного хранения продуктов, температурного режима хранения 1.5. Соблюдение правил личной гигиены.	Уровень выполнения перечисленных требований	100% выполнения требований – 10 баллов; 75% выполнения требований – 8 балла;	Санитарный журнал	1 раз в отчетный период
	2. Обеспечение качества приготовленной пищи	2.1. Соблюдение технологии приготовления блюд 2.2. Соблюдение температурного режима приготовления пищи 2.3. Выполнение соответствия выхода блюд с меню 2.4. Наличие суточных проб.	Уровень выполнения перечисленных требований	100% выполнения требований – 5 баллов; 75% выполнения требований – 3 балла;	Журнал контроля качества готовой продукции	1 раз в отчетный период
	3. Выполнение норм и правил выдачи пищи	3.1 Соблюдение графика выдачи пищи с пищеблока 3.2. Выдача пищи с учётом положенной нормы питания до каждого ребёнка	Уровень выполнения перечисленных требований	100% выполнения требований – 5 баллов; 75% выполнения требований – 3 балла;	Санитарный журнал/справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период
	4. Теоретические знания технологических карт, обработки посуды и инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	4.1. Знание технологических карт приготовления блюд 4.2. Знание санитарно-эпидемиологических правил и нормативов обработки посуды, содержания помещений. 4.3. Знания ОТ, ТБ и ПБ при приготовлении пищи 4.4. Строгое соблюдение трудовой дисциплины	Уровень выполнения перечисленных требований	100% выполнения требований – 5 баллов; 75% выполнения требований – 3 балла;	Санитарный журнал	1 раз в отчетный период
	5. Качественная первичная обработка овощей и других продуктов	5.1. Обеспечение качества первичной обработки продуктов 5.2. Соблюдение условия хранения очищенных овощей и сроки их реализации.	Уровень выполнения перечисленных требований	100% выполнения требований – 5 баллов; 75% выполнения требований – 3 балла;	Санитарный журнал	1 раз в отчетный период
	6. Исполнительская дисциплина	6.1. Своевременность и качество устранения имеющихся замечаний. 6.2. Своевременность и качество исполнение административных решений	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	100% выполнения требований – 10 баллов; 75% выполнения требований – 8 балла;	Контроль во всех его вида	1 раз в отчетный период
Заместитель по АХЧ 50 баллов	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в закреплённых помещениях	1.1. Выполнение требований СанПиН к организации работы ДООУ • обеспечение дезинфицирующими, моющими средствами, хоз. инвентарем, посудой, средствами для маркировки посуды и инвентаря и т.д.	Уровень выполнения требований	100% выполнения требований – 4 балла; 75% выполнения требований – 3 балла;	Санитарный журнал	1 раз в отчетный период

2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	2.1. Отсутствие замечаний от Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Ростехнадзора и др. контролирующих организаций.	факт отсутствия	Отсутствие -4 балла	Акты проверок	1 раз в отчетный период
	2.2. Соблюдение сроков выполнения предписаний Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Ростехнадзора и др. контролирующих организаций.	Уровень выполнения предписаний	100% выполнения требований – 4 балла; 75% выполнения требований – 3 балла;	Справка по результатам контроля	1 раз в отчетный период
	2.3. Своевременное выполнение мероприятий по охране труда технике безопасности и пожарной безопасности	Соблюдение плана мероприятий	100% выполнения требований – 4 балла; 75% выполнения требований – 3 балла;	Акты проведения эвакуации, журналы инструктажей, планы мероприятий	1 раз в отчетный период
3. Сохранность технологического оборудования, мебели, сантехники	3.1. Сохранность оборудования • Обеспечение контроля за подготовкой и проведением срочных и плановых ремонтных работ.	Уровень обеспечения	100% выполнения требований – 4 балла; 75% выполнения требований – 3 балла;	Тетрадь заявок	1 раз в отчетный период
	3.2. Обеспечение контроля исправности приборов учета, своевременная поверка	Уровень обеспечения	100% выполнения требований – 5 баллов; 75% выполнения требований – 3 балла;	Журнал учета	1 раз в отчетный период
	3.3. Соблюдение требований контроля безопасности и целостности здания, прилегающей территории.	Уровень соблюдения	100% выполнения требований – 5 баллов; 75% выполнения требований – 3 балла;	Журнал обхода здания и территории	1 раз в отчетный период
4. Своевременное и качественное ведение отчетной документации	4.1. Оформление актов на списание и других документов • Своевременное и качественное ведение документации, тесное взаимодействие с обслуживающими организациями	Уровень соответствия	100% выполнения требований – 4 балла; 75% выполнения требований – 3 балла;	Журналы, оборотные ведомости	1 раз в отчетный период
	4.2. Соблюдение графика документооборота с бухгалтерией • Отсутствие замечаний со стороны бухгалтерии • Своевременное оформление и хранение договоров с организациями	Уровень соблюдения	100% выполнения требований – 4 балла; 75% выполнения требований – 3 балла;	График оформления документов	1 раз в отчетный период
5. Обеспечение экономии по коммунальным услугам, услугам связи	5.1. Обеспечение потребления электроэнергии, воды, услуг связи без превышения выделенных лимитов	Факт отсутствия перерасходов	отсутствие - 3 балла, экономия до 5 % - 5 баллов	Журнал учёта расхода электроэнергии, горячей и холодной воды, канализации	1 раз в отчетный период
6. Исполнительская дисциплина	6.1. Соблюдение сроков проведения инвентаризации материальных ценностей.	Уровень соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	100% выполнения требований – 3 балла; 75% выполнения требований – 2 балла;	План проведения инвентаризации	1 раз в отчетный период

		6.2. Своевременное списание и постановка на учет материальных ценностей	Уровень соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	100% выполнения требований – 4 балла; 75% выполнения требований – 3 балла;	Журнал учета материальных ценностей	1 раз в отчетный период
Машинист по стирке белья 40 баллов	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил, ТБ, ПБ и ОТ	1.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий вверенном помещении, содержание вверенного имущества	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;	Контроль во всех его видах Журнал по отчетной документации	1 раз в отчетный период
		1.2.Качественная стирка белья и предметов производственного назначения Соблюдение санитарных правил по обработки белья.	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
1.3.Соблюдение графика смены белья. Обеспечение надлежащего порядка получения, выдачи, хранения, списания, шитья белья и его починки.		Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;	1 раз в отчетный период		
1.4. Обеспечение тщательного хранения и учета имеющегося в прачечной белья и спецодежды		Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;	1 раз в отчетный период		
1.5.Соблюдение правил по ТБ и ПБ бережная эксплуатация имеющегося оборудования;		Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;	1 раз в отчетный период		
1.6. Качественное ведение отчетно-учетную документацию Строгое соблюдение трудовой дисциплины		Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;	1 раз в отчетный период		
	2. Исполнительская дисциплина	2.1. Своевременность и качество устранения имеющихся замечаний. 2.2. Своевременность и качество исполнение административных решений.	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	100 % -10 баллов 75 % - 8 балла;	Контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
Дворник 40 баллов	1. Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на территории ДОУ	1.1. Качественно убирать участок ДОУ, выполнять работы в соответствии с сезоном.	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;	Контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
		1.2. Производить дезинфекцию участка расположения мусорного контейнера	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
		1.3. Обеспечить сохранностью ограждения территории ДОУ, уборочного инвентаря.	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
		1.4. Устранять травмоопасные предметы, медикаменты, неисправное оборудование.				1 раз в отчетный период
		1.5. Соблюдение ТБ и ПБ	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов		1 раз в отчетный период

		1.6. Строгое соблюдение трудовой дисциплины	Уровень соблюдения	75 % - 3 балла; 100 % -5 баллов		период 1 раз в отчетный период
			Уровень соблюдения	75 % - 3 балла; 100 % -5 баллов		
	2. Исполнительская дисциплина	2.1. Своевременность и качество устранения имеющихся замечаний. • Своевременность и качество исполнение административных решений.	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	100 % -10 баллов 75 % - 8 балла;	Контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
Сторож 40 баллов	1. Надлежащее выполнение своих должностных обязанностей	1.1. Надлежащая охрана имущества детского учреждения, прилегающей к нему территорий, оборудования, ограждений в дневное и ночное время;	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;	Контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
		1.2.Своевременно сообщение сведений в пожарную службу, в милицию об охраняемом объекте.	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
		1.3. Строго следить за нарушениями порядка на охраняемой территории, соблюдать правила закрытости территории для посторонних.	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
		1.4. Экономить электроэнергию, холодную и горячую воду	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
		1.5. Соблюдение ТБ и ПБ	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
		1.6. Строгое соблюдение трудовой дисциплины	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
		1.7. Своевременность и качество устранения имеющихся замечаний.	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
		1.8. Своевременность и качество исполнение административных решений.	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
Уборщик служебных помещений 40 баллов	1. Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на закрепленном участке.	1.1.Образцовое санитарное состояние вестибюля, лестничных пролетов, административных кабинетов, музыкального и спортивного залов, а также всех закрепленных служебных помещений;	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;	Контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
		1.2. Соблюдает правила ТБ и ПБ	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
		1.3. Соблюдает правила утилизации мусора.	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период

		1.4. Соблюдает правила приготовления, использования и хранения дезинфицирующих средств	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
		1.5. Строго следит за пропускным режимом в ДОУ.	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
		1.6. Строгое соблюдение трудовой дисциплины	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
		1.7. Своевременность и качество устранения имеющихся замечаний.	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
		1.8. Своевременность и качество исполнение административных решений.	Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;		1 раз в отчетный период
Вахтер (максимальное количество баллов – 40)	1. Качественное выполнение должностных обязанностей.	1.1. Надлежащая охрана имущества детского сада, оборудования, 1.2. Соблюдает правила ТБ и ПБ 1.3. Недопущение и своевременное обнаружение аварийной ситуации на охраняемом объекте, оперативная работа по устранению. 1.4. Экономия электроэнергии, воды, недопущение использования телефона в личных целях. 1.5. Строго следит за пропускным режимом в ДОУ. 1.6. Строгое соблюдение трудовой дисциплины 1.7. Своевременность и качество устранения имеющихся замечаний. 1.8. Своевременность и качество исполнение административных решений.	Уровень соблюдения Уровень соблюдения Факт недопущения или своевременного реагирования. Уровень соблюдения Уровень соблюдения Уровень соблюдения Уровень соблюдения	100 % -5 баллов 75 % - 3 балла; 100 % -5 баллов 75 % - 3 балла; 100 % -5 баллов 75 % - 3 балла; 100 % -5 баллов 75 % - 3 балла; 100 % -5 баллов 75 % - 3 балла; 100 % -5 баллов 75 % - 3 балла;	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
Делопродователь (максимальное количество баллов 50)	1. Качество оформления, хранения документов	1.1 Качество ведения и своевременность оформления, хранения личных дел	соответствие/ несоответствие	оптимальный уровень – 10 балла; допустимый уровень (незначительные замечания) – 5 балла;	Личные дела сотрудников	1 раз в отчетный период

		1.2 Качество подготовки документов к архивному хранению	соответствие/ несоответствие	оптимальный уровень – 10 балла; допустимый уровень (незначительные замечания) – 5 балла;	Архив, опись документов	1 раз в отчетный период
		1.3 Качество ведения и своевременность заполнения трудовых книжек	соответствие/ несоответствие	оптимальный уровень – 10 балла; допустимый уровень (незначительные замечания) – 5 балла;	Трудовые книжки, журнал	1 раз в отчетный период
	2.Своевременное и качественное ведение журналов регистрации приказов	2.1 Своевременность заполнения учетных и регистрационных журналов	Наличие/ отсутствие	оптимальный уровень – 10 балла; допустимый уровень (незначительные замечания) – 5 балла;	Журналы и др.	1 раз в отчетный период
		1.1 Качество ведения и своевременность оформления личных дел воспитанников	соответствие/ несоответствие	оптимальный уровень – 10 балла; допустимый уровень (незначительные замечания) – 5 балла;	Личные дела воспитанников	1 раз в отчетный период
Старшая медсестра 50 баллов	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	1.1 Образцовое санитарное содержание всех помещений ДОУ 1.2. Соответствие внешнего вида требованиям СанПиН	соответствие/ несоответствие	соответствие – 4 баллов;	Санитарный журнал	1 раз в отчетный период
	2.Обеспечение сохранение и укрепление здоровья и физического развития детей	2.1. Снижение количества заболеваний детей (показатели на одного ребенка) Организация специальной оздоровительной работы с часто и длительно болеющими детьми.	Динамика снижения (показатели на одного ребенка в сравнении с прошлым отчетным периодом)	Снижение: 3%-5% - 3 балла; более 5% - 4 балла; стабильно (без динамики роста количества заболеваний)– 2 балла,	Журнал заболеваемости	1 раз в отчетный период
		2.2 Отсутствие или наличие происшествий, травм во время организации воспитательно-образовательного процесса.	Наличие отсутствие	Отсутствие – 3 балла 100% соблюдение – 2 балла;	Акты, объяснительные	1 раз в отчетный период
		2.3 Соблюдение светового режима, режима проветривание, проведение закаливающих процедур.	соблюдение в соответствии с графиками	100% - 3 баллов, 80% - 2балла, 50% - 1 баллов	Санитарный журнал	1 раз в отчетный период
		2.4 Выполнение плана двигательного режима дня	уровень выполнения	100% - 3 баллов, 80% - 2балла, 50% - 1 баллов	Журнал медико-педагогического контроля	1 раз в отчетный период
2.5 Уровень физической подготовленности детей		Уровень выполнения плана		Журнал здоровья	1 раз в отчетный период	

	<p>2.6 Создание благоприятных условий для комфортного пребывания детей в детском саду, не допуская перенапряжения нервной системы и переутомления</p> <p>2.7 Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников, родителей (законных представителей) и работников образовательного учреждения</p> <p>2.8. Обеспечение фактической посещаемости детей в соответствии с СанПиН.</p> <p>2.9.Проведение профилактических и закалывающих мероприятий, выполнение рекомендаций врача.</p>	<p>оздоровления детей своевременность и качество выполнение мероприятий по безопасности и укреплению здоровья</p> <p>Соответствие требованиям Сан ПиН</p> <p>Факт отсутствия</p> <p>Динамика роста (от городского показателя посещаемости -75%) Выполнение/ невыполнение</p>	<p>85-100 %- 5 баллов 75-80 %- 3 балла</p> <p>Отсутствие жалоб - 2 балла</p> <p>Рост на 5% - 2 балла; свыше 5% - 5 балла; стабильно (но не ниже городского показателя-75%) – 1 балл; выполнение – 3 баллов;</p>	<p>Санитарные правила</p> <p>Сайт ДОУ, справка руководителя</p> <p>Табель посещаемости</p> <p>Санитарный журнал</p>	<p>1 раз в отчетный период</p> <p>1 раз в отчетный период</p> <p>1 раз в отчетный период</p> <p>1 раз в отчетный период</p>
3.Организация качественного питания, выполнение натуральных норм	3.1. Обеспечение постоянного контроля качества доставляемых продуктов, правильного их хранения, сроков реализации, технологии приготовления блюд, выхода объема порций.	Обеспечение/ не обеспечение	обеспечение – 3 баллов;	Бракеражные журналы Акты предписания Роспотребнадзора	1 раз в отчетный период
	3.2. Обеспечение надлежащих условий отбора и хранения суточных проб.	Обеспечение/ не обеспечение	обеспечение – 3 баллов;		1 раз в отчетный период
	3.3. Разнообразие меню, выполнение натуральных норм питания	10 дневное меню	выполнение – 3 баллов	Отчет бухгалтера	1 раз в отчетный период
4.Реализация Программы Оздоровления Детей «Здоровье»	4.1. Выполнение поставленных задач программы, повышение уровня здоровья детей. 4.2. Организация совместной деятельности всех сотрудников ДОУ по реализации программы	Выполнение/не выполнение	выполнение – 3 баллов	Программа	1 раз в отчетный период
5. Консультативно- просветительска я деятельность с педагогами и родителями	5.1. Организация и проведение консультативно-просветительской деятельности с педагогами и родителями по предупреждению заболеваемости	Организация/не организация	организация –2 баллов;	Родительские уголки и другая стендовая информация	1 раз в отчетный период

	6. Исполнительская дисциплина	6.1. Своевременность и качество исполнение административных решений 6.2. Качественное и своевременное ведение документации	Выполнение/не выполнение	100% выполнения - 2 баллов,	Контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
Кастелянша (максимальное количество баллов - 40)	1.1.Содержание закрепленного имущества в соответствии с СанПиН	1.1.Обеспечение сохранности инвентаря и оборудования с соблюдением СанПиН	Уровень соблюдения	100% соблюдения - 10 баллов 75% соблюдения - 8 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		1.2. Своевременная маркировка и ремонт белья и спецодежды	Факт соблюдения требований	100% соблюдения - 10 баллов 75% соблюдения - 8 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
	2. Исполнительская дисциплина	2.1.Исполнение административных решений. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	100% соблюдения - 10 баллов 75% соблюдения - 8 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		2.2 Своевременное и качественное ведение отчетной и другой документации.	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	100% соблюдения - 10 баллов 75% соблюдения - 8 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
Кухонный рабочий (максимальное количество баллов – 40)	1. Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	1.1.Обеспечение чистоты и сохранности посуды, инвентаря, чистоты помещения пищеблока	Факт обеспечения	100% – 10 баллов 75% - 8 баллов	Санитарный журнал	1 раз в отчетный период
		1.2. Обеспечение качества первичной обработки продуктов питания	Факт обеспечения	100% – 10 баллов 75% - 8 баллов	Санитарный журнал	
		1.3.Соблюдение требований инструкции по ОТ и ТБ	Факт соблюдения	100% – 10 баллов 75% - 8 баллов	Итоги контроля	
	2. Исполнительская дисциплина	2.1. Исполнение административных решений. • Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. • Отсутствие обоснованных жалоб.	Уровень исполнения	100% – 10 баллов 75% - 8 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
Шеф-повар (максимальное количество баллов – 50)	1. Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	1.1. Качественное приготовление блюд в соответствии с технологическими картами.	Факт соблюдения: -технологии приготовления блюд; -температурного режима приготовления пищи; -выполнения соответствия выхода блюд с меню; -наличия суточных проб.	-2 балла -2 балла -2 балла -2 балла макс. – 8 баллов.	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		1.2.Обеспечение санитарно – гигиенических условий на пищеблоке, овощехранилище	Факт - образцового санитарного содержания пищеблока; - сохранности технологического оборудования и посуды; - маркировки посуды, инвентаря в соответствии с СанПиН и наличие	-2 балла -2 балла -2 балла	Итоги контроля	

			разделения оборудования по назначению; - соблюдения правил раздельного хранения продуктов и температурного режима хранения.	-2 балла макс. – 8 баллов.		
		1.3.Экономия бюджетных средств: - экономия электроэнергии в соответствии с графиком светового режима; -расход холодной воды строго по назначению; -строгий контроль за исправностью сантех оборудования; -экономное использование моющих средств.	экономия лимитов.	Экономия: - электроэнергии – 2 балла -холодной воды и исправность сантехоборудования – 2 балла -использования моющих средств – 2 балла макс. – 6 баллов.	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		1.4.Содержание места раздачи питания и мытья посуды в соответствии с требованиями СанПиН и соблюдение графика выдачи пищи с пищеблока	Факт: - выполнения требований СанПиН и соблюдения графика.	2 балла	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		1.5.Отсутствие происшествий и травм во время работы.	Отсутствие травм	отсутствие – 2 балла	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		1.6.. Качественны контроль уборки помещений.	Соответствие требованиям/ несоответствие	без замечаний – 2 балла незначительные замечания – 1 балл	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		1.7. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.	Факт отсутствия нарушений	2 балла	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		1.8. Отсутствие обоснованных, подтвержденных жалоб и обращений родителей воспитанников.	Факт отсутствия обоснованных жалоб	2 балла	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		1.9. Соблюдение этики общения со всеми участниками образовательного процесса.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения	2 балла	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		1.10.Соблюдение требований к техническому содержанию и эксплуатации электрооборудования	Отсутствие поломки электрооборудования по вине сотрудников - Соблюдение требований к содержанию Электрооборудования - Своевременное устранение возникших неполадок (вызов обслуживающей организации)	- 3 баллов - 3 баллов - 2 баллов Всего – 8 баллов	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		1.11. Строгое выполнение должностной инструкции,	Соответствие/ несоответствие	2 балла	Итоги контроля	1 раз в отчетный период

		1.12. Строгое выполнение инструкции по охране труда	100% соблюдения	2 балла	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		1.13 Строгое выполнение инструкции по пожарной и электробезопасности	100% соблюдения	2 балла	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
		1.14..Контроль за поставкой продуктов: соблюдения сроков реализации и качества.	100% контроль	2 балла	Итоги контроля	1 раз в отчетный период
Главный бухгалтер (максимальное количество баллов 50)	1.Качество и результативность бухгалтерской работы	1.1. Контроль за соблюдением порядка оформления первичных учетных документов	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% -4 балла 50% - 3 балла	контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
		1.2. Контроль за расходованием средств фонда оплаты труда, организацией и правильностью расчетов по оплате труда работников	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% -4 балла 50% - 3 балла	контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
		1.3. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% -4 балла 50% - 3 балла	контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
		1.4. Своевременная оплата услуг и материалов	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% -4 балла 50% - 3 балла	отчетная документация	1 раз в отчетный период
		1.5. Своевременное заключение (перезаключение) договоров	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% -4 балла 50% - 2 балла	циклограмма работы	1 раз в отчетный период
		1.6. Отсутствие жалоб от работников организации	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% -4 балла 50% - 3 балла	факт жалобы	1 раз в отчетный период
		1.7. Своевременное и достоверное представление установленной отчетности	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% -4 балла 50% - 3 балла	Акты сводного отдела	1 раз в отчетный период
	2.Исполнительская дисциплина	2.1. Качественное ведение документации	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% -4 балла 50% - 3 балла	контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
		2.2. Соблюдение действующего законодательства	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% -4 балла 50% - 2 балла	контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
		2.3. 100 %-ое исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% -4 балла 50% - 2 балла	Акты сводного отдела	1 раз в отчетный период
Бухгалтер по нач. з.пл. (максимал	1. Качество и результативность экономической работы	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	Уровень соблюдения	100% -5 баллов 75% -3 балла 50% - 2 балла	контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период

ьное количеств о баллов 50)		Проведении экономического анализа с целью выявления резервов по з. плате, осуществления режима экономии	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% - 4 балла 2 балла	50% -	контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
		Соблюдение сроков начисления, и выплаты зарплаты и прочих видов оплаты труда	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% - 3 балла 2 балла	50% -	факт жалобы	1 раз в отчетный период
		Своевременная подготовка данных по соответствующим участкам бухгалтерского учета для составления отчетности	Уровень соблюдения	100% - 4 баллов 75% - 3 балла 50% - 2 балла		циклограмма работы	1 раз в отчетный период
		Своевременное составление (изменение) штатного расписания в соответствии с утвержденной структурой управления	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% - 4 балла балла	50% - 2	циклограмма работы	1 раз в отчетный период
		Своевременное и достоверное представление установленной отчетности	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% - 4 балла балла	50% - 3	Акты сводного отдела, контролирующих органов	1 раз в отчетный период
		Качественное ведение документации	Уровень соблюдения	100% - 4 баллов 75% - 3 балла 50% - 2 балла		контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
	2. Исполнительская дисциплина		Качественное ведение персонифицированного учета по пенсионному фонду.	Уровень соблюдения	100% - 5 баллов 75% - 3 балла 2 балла	50% -	контроль во всех его видах
		Отсутствие жалоб от работников организации по вопросам оплаты труда	Уровень соблюдения	100% - 4 баллов 75% - 3 балла 50% - 2 балла		контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
		Отсутствие жалоб со стороны родителей, на некачественное исполнение должностных обязанностей	Уровень соблюдения	100% - 4 баллов 75% - 3 балла балла	50% - 2	контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период
		Соблюдение действующего законодательства	Уровень соблюдения	100% - 4 баллов 75% - 3 балла балла	50% - 2	контроль во всех его видах	1 раз в отчетный период

ПРОТОКОЛ № _____ от _____ 20__

Заседания комиссии по премированию работников МАДОУ № 163
«Центр развития ребенка - детский сад»

Комиссия в составе:

Председатель – Калинович Т.Н. – старшая медицинская сестра

Члены комиссии: - Т.А. Головнева (шеф-повар); А.П. Червякова (председатель ПО); Д.А. Асигритова (воспитатель) - секретарь; М.В. Уварова (младший воспитатель; Л.Л. Маингарт (кухонный рабочий), Бардакова О.А. (воспитатель)

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения по итогам работы за _____ 20__ год

ПОСТАНОВИЛА:

I. Установить выплату педагогическим работникам учреждения на период с _____ 20__ год по _____ 20__ год
исходя из стоимости балла _____ **руб.** в размерах:

№ п/п	Фамилия, И.О.	Должность	Кол-во набранных работником баллов	Размер надбавки, руб.
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				

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

№ п/п	Фамилия, И.О.	Должность	Кол-во набранных работником баллов	Размер надбавки, руб.
1				
2				
3				
4				
5				

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

1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				

19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
	Всего:	X		

Председатель комиссии: _____ (подпись)

Секретарь: _____ (подпись)

Члены комиссии: _____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

Согласовано: Председатель ПО) _____ Червякова А.П.

**Порядок оплаты труда работников,
привлекаемых к оказанию дополнительных платных услуг**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс РФ,
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «О защите прав потребителей»;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон «Об автономных учреждениях»;
- Федеральный закон «О некоммерческих организациях»;
- Федеральный закон «О бухгалтерском учете»;
- Правила оказания платных образовательных услуг, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 15.08.2013 № 706;
- Приказ Министерства образования РФ от 10.07.2003 № 2994 «Об утверждении примерной формы договора об оказании платных образовательных услуг в сфере образования»;
- Устав МАДОУ № 163 «Центр развития ребенка - детский сад»

1.2. Данный документ регламентирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 163 «Центр развития ребенка - детский сад» (далее Учреждения), определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок распределения и размер заработной платы работников Учреждения, привлекаемых к выполнению работ по оказанию дополнительных платных услуг, материального стимулирования работников к повышению качества оказываемых услуг, организационно-методического уровня выполнения работ.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда от оказания дополнительных платных услуг формируется из средств, поступивших на счет Учреждения от потребителей платных услуг.

2.2. Доля фонда оплаты труда работников, привлекаемых к выполнению работ по оказанию дополнительных платных услуг, устанавливается в соответствии с п. 5.6 «Положения об оказании дополнительных платных услугах муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 163 «Центр развития ребенка - детский сад».

3. Порядок начисления и определения размеров платы труда

3.1. Выполнение работ может производиться штатными работниками Учреждения, совместителями (внутреннее совместительство) и привлекаемыми лицами (внешнее совместительство).

3.2. Размер оплаты труда работников, привлечённых на договорной основе к выполнению работ по оказанию дополнительных платных услуг, исчисляется в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

Между работником и администрацией Учреждения заключается трудовой договор или дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.3. Фонд оплаты труда работников, привлекаемых к выполнению работ по оказанию дополнительных платных услуг (**ФОТ**) составляет 60% от суммы фактически начисленного дохода из средств за оказанные дополнительные платные услуги:

$$\text{ФОТ} = \text{ЗП} + \text{Нач. на вып.}$$

ЗП – заработная плата работников составляет 69,8% от ФОТ;

Нач. на вып. – начисления на выплаты во внебюджетные фонды (ПФ, ФФОМС, ФСС) – составляет 30,2% от ФОТ.

Изменение размеров заработной платы работникам производится по соглашению сторон в соответствии с законодательством РФ.

3.4. Заработная плата работников, привлекаемых к оказанию дополнительных платных услуг, начисляется в период действия трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) ежемесячно.

3.5. Налогообложение заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Оплата труда привлечённых на договорной основе работников производится с учётом установленных законами Российской Федерации налогов и сборов, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды. Вышеуказанная сумма заработной платы включается в расчёт для оплаты работнику дней временной нетрудоспособности (по больничному листку) и в расчёт среднего заработка.

3.6. Дополнительные платные услуги оказываются работниками в свободное от основной работы время с обязательным ведением отдельных табелей по основной работе и работе по оказанию дополнительных платных услуг. Ответственное лицо, назначенное приказом руководителя Учреждения, предоставляет таблицу учета рабочего времени в бухгалтерию не позднее последнего рабочего дня расчетного месяца.

3.7. Руководитель Учреждения не может принимать непосредственное участие в оказании дополнительных платных услуг. Размер материального поощрения руководителю за организацию работы и контроль по оказанию дополнительных платных услуг устанавливается в соответствии с приказом управления образования администрации г. Кемерово.

3.8. Выплата заработной платы производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам образовательной организации.

3.9. Учреждение осуществляет обеспечение сохранности бухгалтерских документов, связанных с оплатой труда работников, привлечённых к оказанию дополнительных платных услуг, и сдачу их в установленном порядке в архив.

«Положением о стимулировании работников МАДОУ № 163 «Центр развития ребенка - детский сад»

1. Общие положения

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

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгого соблюдения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешного и своевременного выполнения плановых мероприятий, систематического повышение квалификации, неукоснительного соблюдения норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкого и своевременного исполнения приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

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

Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени, а также на условиях совмещения или внутреннего совместительства должностей, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени по каждой должности, кроме иных поощрительных и разовых выплат.

2. Выплаты стимулирующего характера.

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- специальные выплаты;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

2.2 Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда педагогического, административно-управленческого и прочего персонала составляет примерно **25%** из них: *на педагогический персонал* примерно **53 %**; *на АУП* примерно **10 %**; в фонде оплаты труда *прочего персонала* составляет примерно **35 %** и распределяет по видам:

- **премиальные выплаты по итогам работы** примерно **40 %** из них:
 - *на педагогический персонал* - примерно **90 %** - *на АУП* – примерно **10 %**
 - *на прочий персонал* – примерно **30 %**
- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** примерно **56 %**; из них:
 - *на педагогический персонал* - примерно **50%**,
 - *на АУП* - примерно **15 %**
 - *на прочий персонал* – примерно **35 %**
- **иные поощрительные и разовые выплаты** до **4 %** (при наличии средств экономии фонда оплаты труда)

2.3. Экономия по фонду оплаты труда распределяется: премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и иные поощрительные, разовые выплаты.

3. Условия и порядок премирования по итогам работы

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

Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам на основании результатов работы их деятельности за 4 месяца и выплачивается:

- на период с февраля по май по итогам работы с октября по январь
- на период с июня по сентябрь по итогам работы с февраля по май
- на период с октября по январь по итогам работы с июня по сентябрь

3.2. Премияльные выплаты, по итогам работы работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени, а также на условиях внешнего и внутреннего совместительства должностей, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ (количеству ставок заработной платы) по каждой должности (при условии, что должности разные).

3.3. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и установления премияльных выплат по итогам работы в Учреждении избирается **комиссия по премированию**.

В состав комиссии по премированию входят представители:

- педагогического персонала,
- учебно-вспомогательного персонала,
- обслуживающего персонала,
- мониторинговой группы (кроме руководителя Учреждения)

Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

Комиссия по премированию, по согласованию с представителем профсоюзной организации устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

3.4. Комиссия по премированию устанавливает премияльную выплату, исходя из количества набранных баллов по показателям оценки деятельности (показателям стимулирования), установленных для каждой категории работников и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премияльной выплаты (плановый размер стимулирующего фонда за вычетом сумм направленных на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и иные поощрительные, разовые выплаты).

3.5. Каждому показателю оценки (показателю стимулирования) деятельности работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. (Приложение № 10 к настоящему Положению)

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

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

3.6. Общая сумма баллов по показателям стимулирования определенной категории работников образовательного учреждения составляет максимальное количество баллов.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- педагогический персонал (воспитатели) – 100 баллов;
- педагогический персонал (старший воспитатель, специалисты) – 60 баллов;
- АУП (главный бухгалтер, заместитель по АХЧ, заместитель по ВМР, завхоз шеф-повар) – 50 баллов
- учебно-вспомогательный персонал (старшая медсестра, младшие воспитатели, бухгалтер, делопроизводитель) – 50 баллов;
- обслуживающий персонал (машинист по стирке белья, повар, кухонный рабочий, уборщик, сторож, дворник, кладовщик, вахтер) – 40 баллов;

3.7. **Порядок заполнения оценочных листов**

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

деятельности, в разделе «самооценка». Работник ставит свою подпись под разделом «самооценка».

3.7.2. Для сбора информации и оценке качества деятельности работников соответствующих категорий, в учреждении создается **мониторинговая группа**.

В состав мониторинговой группы входят: руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, председатель первичной профсоюзной организации.

Состав мониторинговой группы утверждается приказом по учреждению.

3.7.3. Заполненные работниками оценочные листы, передаются **членам мониторинговой группы**:

- Воспитатели и прочий педагогический персонал – передают оценочный лист и портфолио старшему воспитателю или заместителю по ВМР;
- Младшие воспитатели, работники пищеблока – передают оценочный лист старшей медсестре;
- Работники из числа обслуживающего персонала – передают оценочный лист заместителю заведующего по АХЧ
- Старший воспитатель, старшая медсестра, заместители заведующей по АХЧ и ВМР, завхоз, делопроизводитель, бухгалтер, кассир и главный бухгалтер - передают оценочный лист руководителю учреждения.

3.7.4. **Члены мониторинговой группы**:

- анализируют набранную сумму баллов каждым работником учреждения, указанную в разделе «самооценка» оценочных листов;
- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в разделе «оценка мониторинговой группы» в оценочных листах работников. Представитель мониторинговой группы ставит подпись под данным разделом.
- подсчитывают сумму набранных баллов каждым работником учреждения;
- подсчитывают сумму набранных баллов всеми работниками учреждения по каждой категории отдельно;

В установленные руководителем учреждения сроки, представляется информация:

Мониторинговая группа

- о набранной сумме баллов каждым работником отдельно и сумму набранных баллов всеми работниками учреждения,

Главный бухгалтер

- доли стимулирующего фонда по каждой категории работников в плановом размере стимулирующего фонда, которым учреждение располагает на момент установления премиальной выплаты работникам учреждения;

3.7.5. **Руководитель учреждения** дает оценку качества деятельности каждого работника, проставляя баллы в оценочных листах работников в разделе «заведующая ДОУ», ставит свою подпись.

3.7.6. **Члены комиссии по премированию**, в установленные руководителем учреждения сроки:

- Рассчитывают «стоимость» единицы балла по каждой категории работников отдельно (долю планового размера стимулирующего фонда, которым учреждение располагает на момент установления премиальной выплаты по итогам работы работников учреждения, поделить на максимальное количество баллов по каждой категории работников отдельно).
- Определяют итоговый размер причитающейся премиальной выплаты по каждому работнику учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла (расчётную «стоимость» единицы балла, полученную по каждой категории работников отдельно, умножить на набранное 1 работником количество баллов).
- Проставляют итоговую сумму баллов в низу оценочных листов работников, и ставят свои подписи. Сам работник ставит свою подпись под строчкой «Всего баллов».

3.7.7. Число членов комиссии по премированию должно быть нечетным. Данное условие позволяет принять решение по спорным вопросам большинством голосов.

3.7.8. Комиссия по премированию принимает решение о премировании и размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее $\frac{1}{2} + 1$ членов комиссии.

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

3.7.10. За руководителем учреждения остается право:

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

3.7.11. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии по премированию и согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения. (Приложение № 11 к настоящему Положению)

На основании протокола руководитель учреждения издает приказ, который является основанием для выплаты.

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

При невозможности разрешения разногласий, данный вопрос выносятся на общее обсуждение.

3.7.13. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премия за месяц, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

3.7.14. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и «минимальной стоимости» единицы балла.

«Минимальной стоимости» балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату и максимального количества баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения отдельно (п. 3.6.).

На усмотрение руководителя учреждения, в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла.

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

Сотрудникам, отказавшимся от самооценки выплата по итогам работы не назначается. Сотрудники, уходящие в отпуск, заблаговременно обязаны подготовить оценочные листы с проведенной самооценкой, делегировать полномочия не допускается. Сотрудникам, находящимся на длительном лечении, допускается сохранение прежних показателей по итогам, но не более двух месяцев.

3.7.15. Если работник является вновь принятым на работу, а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком или из длительного административного отпуска, (данная категория работников не имеет возможности, набрать определенное количество баллов по оценочному листу в соответствии с занимаемой должностью), то ему назначается премиальная выплата сроком на 3 месяца:

- АУП (главный бухгалтер, заместитель по АХЧ, заместитель по ВМР, завхоз шеф-повар) – до 4000 рублей,
- Прочему персоналу – до 3600 рублей.

3.7.16. Если работник является вновь принятым на работу, а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком или из длительного административного отпуска, (данная категория работников не имеет возможности, набрать определенное количество баллов по оценочному листу в соответствии с занимаемой должностью), то ему назначается премиальная выплата сроком до 6 месяцев:

- Педагогические работники – до 7000 рублей.

4. Премияльных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

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

- премиальная выплата за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- премиальная выплата за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- премиальная выплата за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премиальная выплата за успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат;
- премиальная выплата за интенсивность труда

Перечень премиальных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в руб.
1. Реализацию отдельных видов деятельности учреждения.		
1	Выполнение дополнительного объема работ связанных с разработкой и пополнением сайта ДОУ	до 3000 руб.
2	Выполнение дополнительного объема работ связанных с переборкой овощей и удалением гнили, очисткой овощехранилища от остатков овощей.	1500 руб.
3	Выполнение дополнительного объема работ связанных с ведением и заполнением больничных листов	2000 руб.
4	Выполнение дополнительного объема работ связанных с технологическим обслуживанием программы: «1С бухгалтерия»	4000 руб.
5	Выполнение дополнительного объема работ связанных с выполнением обязанностей оператора: <ul style="list-style-type: none"> • электронной очереди АИС ДОУ, • АИС образования Кемеровской области 	2000 руб. за каждый вид работы
6	Выполнение дополнительного объема работ связанных с сетевым взаимодействием: <ul style="list-style-type: none"> • с социальными центрами города • учреждениями искусства, культуры и спорта. 	1000 руб. за каждый вид работы
7	Выполнение дополнительного объема работ связанных с доставкой писем и договоров и т.д.	500 руб.
8	Выполнение дополнительного объема работ связанных с соблюдением охранно-пропускного режима: <ul style="list-style-type: none"> • на территории, прилегающей к зданию (игровые площадки, въезд на территорию) 	2500 руб. (дворник) 850 руб. (сторож)
9	Выполнение дополнительного объема работ связанных с внедрением и организацией работы по программе «НоТ: Учёт по питанию в ДДУ»	5000 руб.
10	Выполнение дополнительного объема работ связанных с оформлением документов по охране труда, ГО и ЧС, антитеррористической и пожарной безопасности.	2000 руб.(по каждому направлению отдельно)
11	Выполнение дополнительного объема работ связанных с ведением табеля учета рабочего времени	4000 руб.
12	Выполнение дополнительного объема работ связанного с уборкой холлов, лестничных пролетов, центрального входа и крыльца в период дежурства (для сторожей)	800 руб.
13	Выполнение дополнительного объема работ связанных с приготовлением пищи сотрудникам ДОУ	2500 руб.

14	Выполнение дополнительного объема работ связанных с проведением анализа и контроля соблюдения условий договоров сотрудничества с обслуживающими организациями	1000 руб.
15	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с закупочной деятельностью в соответствии с ФЗ-223 «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»	4000 руб.
16	Выполнение дополнительного объема работ связанных с постановкой прививок детям дошкольного возраста в соответствии с планом вакцинации	До 7000 руб.
17	Выполнение дополнительного объема работ связанных с ведением табеля учета посещаемости детей и заполнением модуля посещаемости АИС ДОУ.	2000 руб.
18	Выполнение дополнительного объема работ связанных с выполнением дополнительных обязанностей оператора программы Dohell по мониторингу заработной платы	2000 руб.
19	Выполнение дополнительного объема работ связанных с выполнением дополнительных обязанностей оператора по заполнению модуля «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности» ГИС энергоэффективности.	2000 руб.
20	Выполнение дополнительного объема работ связанных с выполнением дополнительных обязанностей ответственного за конкурсное движение в Учреждении.	2000 руб.
21	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с организацией работы по БДД в ДОУ	3500 руб.
22	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с организацией театрализованной деятельности в ДОУ	3500 руб.
23	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с организацией сезонных мероприятий по благоустройству территории ДОУ (посадка, прополка и полив клумб в весенний, летний и осенний периоды; постройка снежных фигур в зимний период)	2500 руб.
24	Выполнение дополнительного объема работ связанных с выполнением оформительских и организационных работ: <ul style="list-style-type: none"> • выставка детских рисунков после каждого занятия с детьми, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам • оформление кабинетов, холлов и музыкального зала • за участие в разработке сценариев и участие в праздниках и развлечениях 	1000 руб. 2000 руб. 3000 руб. 1000 руб.
25	Выполнение дополнительного объема работ связанных со своевременным пополнением развивающей среды дополнительным нестандартным оборудованием, сверх требований реализуемой образовательной программы.	1000 руб.
26	Выполнение дополнительного объема работ связанных с поддержанием санитарного состояния помещений, оборудования, не закрепленного должностной инструкцией.	800 руб.
27	Выполнение дополнительного объема работ связанных с кружковой работы с детьми (проведение дополнительных развивающих занятий, выходящих за рамки реализуемой образовательной программы)	500 руб.
28	Выполнение дополнительного объема работ связанных с оформлением компенсации по родительской плате за присмотр и уход и сдаче отчетности в ОСВИЛ	1000 руб.
29	Выполнение дополнительного объема работ связанных с выполнением дополнительных обязанностей оператора программы Dohell по мониторингу эффективности эксплуатации здания и сооружений.	2000 руб.

30	Выполнение дополнительного объема работ связанных с выполнением дополнительных обязанностей по сдаче ежемесячной отчетности о квотировании рабочих мест в Департамент труда занятости населения.	1000 руб.
31	За погрузочно-разгрузочные работы	От 300 руб.до 1000 руб.
32	Выполнение дополнительного объема работ связанных с выполнением дополнительных обязанностей по ведению личных дел сотрудников и воспитанников учреждения	2000 руб.
33	Выполнение дополнительного объема работ связанных с предоставлением оперативной аналитической информации по запросам различных организаций, качественную и своевременную сдачу отчетности	1000 руб.
34	Дизайн и пошив штор, костюмов, изделий из ткани и текстиля	до 9000 руб.
35	Выполнение дополнительных обязанностей оператора по предоставлению электронных данных по требованию МОУ ДПО «НМЦ», КРИПК и ПРО и др.	до 2000 руб.
36	За выполнение работ по информационному наполнению стендов ДОУ	до 1000 руб.
37	За выполнение работ по содержанию костюмерной и хранение костюмов (подготовка к празднику)	до 1000 руб.
38	За участие в детских праздниках в качестве актеров (за каждую небольшую роль)	до 350 руб.
39	За участие в детских праздниках в качестве актеров (за каждую ведущую роль)	до 700 руб.
40	За руководство педагогической практикой студентов	до 2000 руб.
41	Выполнение работы по различным социологическим исследованиям удовлетворенности качеством образования среди родителей и педагогов	до 2000 руб.
42	Выполнение дополнительного объема работ связанных с ведением Instagram Учреждения	До 2000 руб.
43	Написание электронного меню-требования	1500 руб. за каждое
44	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению табеля учета посещаемости детей.	1000 руб.
45	Выполнение дополнительных обязанностей по заполнению карт будущих школьников	до 7000 руб.
46	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению табеля учета рабочего времени специалистов по оказанию платных услуг	1000 руб.
2. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;		
47	За организацию и проведение на базе учреждения мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели стимулирования работников учреждения по итогам работы.	До 5000 руб.
48	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с руководством методическими объединениями: <ul style="list-style-type: none"> • районного уровня • городского уровня 	1000 руб. 2000 руб.
3. За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)		

49	За выполнение дополнительных работ при подготовке учреждения к: <ul style="list-style-type: none"> • отопительному сезону, • проведению ремонтных работ, • устранению аварийных ситуаций. 	От 1000 руб. до 10000 руб.
4. За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		
50	За успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат: <ul style="list-style-type: none"> • расчисткой крыш, • удалением сосулек, • опиловкой деревьев, • покосом травы, • ремонт мебели, игрового оборудования • подготовка к новому учебному году, • подготовка к летнему оздоровительному периоду • подготовка к зимнему периоду, • организация и проведение открытых, праздничных мероприятий.... и т.д. 	От 1000 за каждый вид работы до 10000 руб.
5. За интенсивность труда		
51	За наполняемость групп выше нормы;	500 рублей
52	За добровольное выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника ДОУ: - Педагогический персонал - Прочий персонал	до 5000 руб. до 3000 руб.
53	Заполнение школьных карт воспитанников	до 5000 руб.

4.2. Выплаты производятся за фактически отработанное время и устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется руководителем учреждения 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.

5. Специальные выплаты.

5.1. К специальным выплатам относятся:

- специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения;
- специальная выплата медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения.
- специальная выплата педагогическим и медицинским работникам (молодым специалистам) дошкольного образовательного учреждения;
- специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов.

5.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения устанавливается в следующих размерах:

- 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;
- 885 рублей прочему педагогическому персоналу учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющему свою деятельность с

воспитанниками дошкольного возраста.

5.2.1. 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.

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

5.2.3. 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.

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

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

Для назначения выплаты издается приказ руководителя учреждения.

5.3. Специальная выплата медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения (далее выплата медицинским работникам) устанавливается в следующих размерах:

- 1885 рублей медицинским сестрам;

5.3.1. Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

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

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

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

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

5.3.5. Выплата медицинским работникам назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

5.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

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

5.4.2. Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению прилагаются следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в

образовательном учреждении.

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

5.4.4. 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.».

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

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

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

Премии к знаменательным датам, профессиональному празднику, присвоению наград:

- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет) - до 2000 руб.
- к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) – до 5000 руб.
- к праздничным дням и профессиональному празднику - до 3000 руб.;
- За присвоение звания «Почетный работник общего образования РФ» - 4000 руб.
- За присвоение наград Кемеровской области – 4000 руб.
- За присвоение благодарственных писем, грамот коллегии Администрации Кемеровской области, Департамента образования и науки Кемеровской области – 2500 руб.;
- за присвоение грамот, благодарственных писем муниципалитета, УО Администрации города Кемерово, Муниципального образования г. Кемерово – 1500 руб.
- за благодарность, размещенную на сайте Управления образования г. Кемерово – 1000 руб.

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

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

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

- в связи со смертью близких родственников – до 3000 руб.
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – до 10 000руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – до 5000 руб.
- в связи с рождением ребенка – до 3000 рублей.
- В связи со вступлением в брак – до 3000 рублей.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.