

Согласовано:
Председатель Управляющего Совета
 И.В. Дубицкая
Протокол № 11
« 21 » сентября 2018 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
Горский детский сад
«Радуга»
 Т.А.Пермякова
Приказ № 174
от « 21 » сентября 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании и распределении
фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Горский детский сад комбинированного вида
«Радуга»
(в новой редакции)

Согласовано:
Председатель ПК
 Н.С. Скоромных
«21» сентября 2018 г.

Принято:
на Общем собрании
работников учреждения
Протокол №5
«21» сентября 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Горский детский сад комбинированного вида «Радуга» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Кемеровской области от 05.07.2013г. № 86 - ОЗ «Об образовании в Кемеровской области», Постановлением Администрации Гурьевского муниципального района № 416 от 29.03.2011г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района», Постановление Администрации Гурьевского муниципального района от 01.09.2016г. № 1074 «О внесении изменений в постановление от 29.03.2011г. № 416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района». Постановление администрации Гурьевского муниципального района №564 от 18.04.2017г. «О внесении изменений в постановление администрации Гурьевского муниципального района от 29.03.2011г. №416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района», Постановление администрации Гурьевского муниципального района от 19.01.2018г. №32 «О внесении изменений в постановление администрации Гурьевского муниципального района от 29.03.2011г. №416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района», Постановление администрации Гурьевского муниципального района от 18.04.2018г. № 423 «О внесении изменений в постановление администрации Гурьевского муниципального района от 29.03.2011г. № 416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района», Постановление администрации Гурьевского муниципального района от 19.09.2018 г. № 926 « О внесении изменений в Примерное положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района созданных в форме учреждений и работников Управления образования администрации Гурьевского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Гурьевского муниципального района от 29.03.2011 № 416».

1.2. Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Горский детский сад комбинированного вида «Радуга» (далее - ДОУ) на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Устава ДОУ и требований Коллективного договора.

1.3. Положение определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, условия установления обязательных и стимулирующих доплат и надбавок, а также условия, виды и размеры оплаты труда.

Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 N 551 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области";

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

9) согласования с выборным профсоюзным органом.

Положение принимается на Общем собрании работников учреждения, согласовывается с Управляющим советом, профсоюзной организацией и утверждается заведующим ДОУ.

Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

1.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного и местного бюджетов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.5. Условия оплаты труда работников ДОУ включают размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.6. 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 размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

1.7. 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.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта Коллегии Администрации Кемеровской области.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников.

2.1. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДОУ, РАСПРЕДЕЛЕНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1.1. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Гурьевского района, с учетом нормативов финансирования а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда ДОУ включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников ДОУ и централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы. В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ). Компенсационные выплаты работникам ДООУ за дополнительную работу и особые условия труда, за которые согласно ТК РФ предусмотрена дополнительная оплата определено настоящим Положением, согласовано с первичной профсоюзной организацией.

Компенсационные выплаты устанавливаются как в абсолютной величине, так и в процентах от оклада (должностного оклада). Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении №1 к настоящему Положению.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

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

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

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

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам ДООУ в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании настоящего Положения, согласовано с первичной профсоюзной организацией, Управляющим советом.

2.1.6. Доля централизованного фонда составляет 2 процента от фонда оплаты труда учреждения. Размер централизованного фонда определяется по формуле:

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

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты заведующему ДООУ.

2.1.7. Стимулирующие выплаты заведующему ДООУ за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании Положения о распределении централизованного фонда муниципальных образовательных организаций подведомственных Управлению образования АГМР, согласованного в установленном порядке с Гурьевской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Советом Управления.

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

2.2 ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКАМ ДООУ.

2.2.1. Заработная плата работников ДООУ включает в себя:

- оклад (должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, за работу в сельской местности, за специфику работы учреждения , наличие у работников ученой степени, почетное звание (учитывая специфику);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работникам предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

ЗП - заработная плата работника

Ор – оклад (должностной оклад), рассчитанные по формуле:

$$Ор = (ОХК1) \times Кс, \text{ где:}$$

О – минимальный размер оклада по ПКГ, руб;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности, входящих в перечень (Кс=1,25);

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за специфику работы учреждения (приложение №5);

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за почетное звание (приложение №6);

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада) по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложением № 4 настоящего Положения.

2.2.4. Специалистам ДОУ, за работу в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады). Размер оклада (должностного оклада), работника (Ор) определено путем умножения размера оклада (должностного оклада) по соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в сельской местности, Кс=1,25.

2.2.5. Работникам ДОУ, имеющим почетное звание , при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника почетного звания.

Размер оклада (должностного оклада), который учитывает наличие у работника почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор). Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие у работника почетного звания образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад) подлежит увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у

работника почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

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

2.2.7. Настоящим Положением предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается ДОУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), устанавливается в размере до 2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается заведующим в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзной организацией ДОУ в соответствии с Положением. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае выполнения работником должностных обязанностей менее чем на 1 ставку размер персонального повышающего коэффициента устанавливается пропорционально установленной нагрузке.

2.2.8. Изменение размеров окладов (должностных окладов) работников производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда учреждения- для руководителя учреждения;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня

представления соответствующего документа;

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

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

2.3. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ ЧАСОВ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ДОУ.

2.3.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю
- воспитатель - 36 часов в неделю
- воспитатель речевой группы – 25 часов в неделю
- медицинская сестра – 36 часов в неделю
- учитель – логопед – 20 часов в неделю

2.3.3. Женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, должностные оклады выплачиваются за 36 часов работы в неделю .

2.3.4. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в пунктах 2.3.2- 2.3.3. настоящего Положения, в том числе заведующего, составляет 40-часов в неделю.

2.3.5. Для сторожей ДОО вводится суммированный учет рабочего времени, учетным периодом считается календарный год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшится

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя ДОО.

3.1. Заработная плата руководителя ДОО состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя ДОО, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала (согласно приложения №1) возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы. Размер должностного оклада руководителя ДОО (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы основного персонала (без учёта компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО_{рук} \leq ЗП_{ср.основного\ персонала} \times Кот$, где:

ДО_{рук} – размер должностного оклада руководителя;

ЗП_{ср.основного персонала}. – размер средней заработной платы основного персонала.

Кот – коэффициент, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

ДОО относится к 4-ой группе по оплате труда руководителя и применяется следующее значения коэффициента за группу по оплате труда: 4-я группа – 1,3.

3.3. К должностному окладу руководителя ДОО предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы, наличие почетного звания или другие факторы. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени. Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается учредителем, по согласованию с Гурьевской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Советом Управления.

3.4. Руководителю ДОО устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением о распределении централизованного фонда учреждения, утвержденного учредителем, согласованного с Гурьевской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Советом Управления

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала по видам предоставляемых услуг и работ для определения размера должностного оклада руководителя ДООУ

4.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала ДООУ по видам предоставляемых услуг и работ учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера (согласно приложение № 1).

Расчет средней заработной платы основного персонала ДООУ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя ДООУ. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера основного персонала ДООУ.

4.2. Средняя заработная плата основного персонала ДООУ по видам предоставляемых услуг и работ определено путем деления суммы месячной заработной платы (за исключением компенсационных выплат) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму средней численности основного персонала ДООУ за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя ДООУ.

4.3. При определении среднемесячной численности основного персонала ДООУ по видам предоставляемых услуг и работ учитывается среднемесячная численность основного персонала ДООУ, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность основного персонала ДООУ, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность основного персонала ДООУ, являющихся внешними совместителями.

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

Численность основного персонала ДООУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности основного персонала ДООУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням. В численности основного персонала ДООУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитывается основной персонал ДООУ, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

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

4.5. Основной персонал ДООУ, работающий на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенный на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности основного персонала ДООУ учитывается 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: 36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе)

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

4.6. Среднемесячная численность основного персонала ДООУ по видам предоставляемых услуг и работ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком

определения среднемесячной численности работников основного персонала ДООУ по видам предоставляемых услуг и работ, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 4.5 настоящего Положения.

5. Порядок определения размера и установления компенсационных выплат работникам (ФОТ комп)

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

5.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением 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.

5.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.6. 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 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

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

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются

по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада) за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты 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;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

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

Перечень обязательных выплат за работу, производимую в особых условиях

№ п/п	Виды работ	Размеры компенсационных выплат
5.1.1	ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ И ВЕЧЕРНЕЕ ВРЕМЯ	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается не менее чем: в ночное время - на 40 процентов, в вечернее время - на 20 процентов от

		<p>оклада (должностного оклада) за час работы работника.</p> <p>Расчет оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году</p>
5.1.2	<p>ЗА РАБОТУ В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ</p>	<p>Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам:</p> <ul style="list-style-type: none"> в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад); в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
5.1.3	<p>ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ И ИНЫМИ ОСОБЫМИ УСЛОВИЯХ ТРУДА* (по специальной оценки труда)</p>	<p>Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.</p> <p>Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора, запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником</p>
5.1.4	<p>СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАСШИРЕНИЕ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИЕ ОБЪЕМА РАБОТЫ ИЛИ ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА БЕЗ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ РАБОТЫ,</p>	<p>Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.</p>

	ОПРЕДЕЛЕННОЙ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРом**	
5.1.5	ЗА СВЕРХУРОЧНУЮ РАБОТУ***	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
5.1.6	ОПЛАТА ТРУДА НА РАБОТАХ В МЕСТНОСТЯХ С ОСОБЫМИ КЛИМАТИЧЕСКИМИ УСЛОВИЯМИ	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
5.1.7	ДОВЕДЕНИЕ ДО МРОТ	Согласно расчета

* При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ДОУ необходимо руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 №579, или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.92 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями, и если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

** Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

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

6. Виды выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

иные поощрительные и разовые выплаты (при наличии экономии).

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

6.3. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время, в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная не трудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

6.4. Премирование производится в соответствии с настоящим Положением, утверждается заведующим ДОУ, по согласованию с профсоюзной организацией ДОУ, Управляющим Светом.

6.5. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, выплаты за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

7. Порядок установления премиальных выплат работникам ДОУ по итогам работы

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

7.2. Установление премиальных выплат на определенный срок (далее - премий) работникам ДОУ из средств стимулирующего фонда осуществляется Комиссией по премированию, образованной в ДОУ с обязательным участием в ней представителя профсоюзной организации и Управляющего Совета

В состав премиальной комиссии входят:

- руководитель ДОУ;
- председатель профсоюзного комитета (далее по тексту председатель ПК);
- председатель Управляющего Света (далее по тексту председатель УС);
- председатель Комиссии по премированию
- медицинская сестра
- завхоз

7.3. Премииальные выплаты работникам ДОУ, устанавливаются по итогам предыдущего месяца и максимальными размерами не ограничиваются. Расчетным периодом считать один месяц. Портфолио работниками ДОУ предоставляется в Комиссию по премированию до 15 числа следующего за расчетным периодом.

7.4. В ДОУ каждой категории персонала устанавливаются показатели эффективности деятельности (согласно приложения № 2). Каждому показателю эффективности деятельности категорий работников ДОУ, установлены индикаторы измерения (прил. №2)

Каждый индикатор измерения оценен максимальным количеством баллов (прил. № 2).

Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю (прил. № 3).

Максимальное количество баллов по определенной категории работников ДОУ составляет:

Педагогический персонал:

воспитатель, учитель – логопед, музыкальный руководитель, – 100 баллов

Медицинская сестра – 70 баллов

Завхоз – 60 баллов

Повар – 60 баллов

Младший воспитатель - 50 баллов

Машинист по стирке белья – 50 баллов

Кухонный работник – 60 баллов

Рабочий по обслуживанию здания-40 баллов

Сторож, дворник, кастелянша, уборщик служебных помещений – 30 баллов

7.5. Администрация ДОУ выносит на обсуждение в Комиссию по премированию оценочные

листы показателей деятельности всех работников ДООУ (приложение №3).

7.6. Оценочный лист показателей деятельности работника должен содержать информацию о: - достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности, установленных настоящим Положением для категории работника;

- набранной сумме баллов по группе качества каждого работника ДООУ;
- подписи и расшифровки подписи работников, с указанием даты заполнения;

Аналитическая информация в целом по ДООУ должна содержать данные о:

- общей сумме набранных баллов всеми работниками ДООУ;
- размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам (с приложением расчета);
- «стоимости» одного балла по ДООУ (с приложением расчета).
- размере причитающейся премии по каждому работнику ДООУ с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла;

7.7. Оценочный лист заполняется на каждого работника ДООУ, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой категорией работников.

Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь - самим работником, после этого заведующим ДООУ. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение Комиссии по премированию.

В случае расхождения мнений членов Комиссии по премированию решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания Комиссии по премированию.

7.8. «Стоимость» одного балла выплаты рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам ДООУ.

Размер выплаты работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов.

7.9. Комиссия по премированию рассматривает результаты оценок и расчетный размер выплаты персонально по каждому работнику ДООУ. Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания комиссии. Протокол передается заведующему ДООУ.

7.10. После получения согласования с Комиссией по премированию производится согласование результатов Управляющим Светом ДООУ в аналогичном порядке. Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания.

7.11. Работники ДООУ имеют право присутствовать на заседании Комиссии по премированию, давать необходимые пояснения.

7.12. Итоги премирования утверждаются приказом заведующего ДООУ.

7.13. Приказ о выплате доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе.

7.14. В случае совершения работником дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, выплаты за расчётный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

7.15. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются штатным сотрудникам и внутренним совместителям.

8. Порядок определения размера и установления, стимулирующих выплат за интенсивность труда и высокие результаты работы

8.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются

- по должностям работников ДООУ в виде разовых и постоянных стимулирующих выплат за:
- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работника;
 - реализацию отдельных видов деятельности ДООУ;
 - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения)
 - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДООУ;
 - успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
 - интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы или средней наполняемости).

8.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяется ДООУ, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом заведующего ДООУ. Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

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

8.4. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; отдельных видов деятельности; особых режимов работы; мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения; особо важных и срочных работ, устанавливаются ДООУ самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

8.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим Советом.

8.6. Перечень стимулирующих выплат за интенсивность труда и высокие результаты работы, устанавливаются в абсолютном значении:

№	Наименование стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер выплат (руб)
8.6.1	Председателю профкома	300 ежемесячно
8.6.2	За организацию работы мониторинга « АИС « Образование Кемеровской области » »	500
8.6.3	За выполнение обязанностей внештатного инспектора уполномоченного члена профкома по ОТ и ТБ	300
8.6.4	За ведение документации и работы по ГО и ЧС, ППБ	300
8.6.5	За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии	500

8.6.6	За ведение делопроизводства	1000
8.6.7	За увеличение объема работ	500
8.6.8	За участие по разработке локальных актов учреждения (Программа развития, ОП, положений ДООУ и т.д.)	1500
8.6.9	За выполнение художественно – оформительской работы	1000
8.6.10	За выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	1500
8.6.11	Техническому персоналу за дежурство в ДООУ на пропускном посту	300
8.6.12	За работу на территории ДООУ (оформление участков)	1500
8.6.13	За организацию работы сайта ДООУ (обеспечение информационного содержания)	500
8.6.14	За активное участие в субботниках и ремонтных работах	1500
8.6.15	За выполнение обязанностей ответственного по ОБЖ	500
8.6.16	За организацию работы АИС ДООУ (электронный журнал, электронные табеля)	500
8.6.17	За напряженность труда, связанную с организацией жизни детей младшего дошкольного возраста (трех возрастов)	
	воспитатели	500
	младшие воспитатели	300

8.7. Специальная выплата медицинским работникам муниципальных организаций Гурьевского муниципального района, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (за исключением профессиональных образовательных организаций) организаций Гурьевского муниципального района, созданных в форме учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам, образовательных организаций для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:
отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

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

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

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

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

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в

соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего подпункта.

8.8. Специальная выплата педагогическим работникам муниципальных организаций подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района созданных в форме учреждений, реализующих основные образовательные программы (далее выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) в следующих размерах:
1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям;

885 рублей педагогическим работникам (старший воспитатель, учитель – логопед, музыкальный руководитель), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста. Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

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

педагогические работники муниципальных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района, созданных в форме учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (музыкальный руководитель), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

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

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

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

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на оклад независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на один оклад назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Кемеровской области и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на один оклад и более размер надбавки не увеличивается.

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

Для назначения надбавки издается приказ руководителя учреждения.

8.9. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района, молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждение соответственно) выплачивается по основному месту работы).

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

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей при стаже работы до одного года;

640 рублей при стаже от одного года до двух лет;

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

1060 рублей- при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.
 Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

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

копия трудовой книжки;

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

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

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

9. Порядок определения размера и установления, иных поощрительных разовых выплат

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

9.2. Прочие стимулирующие выплаты устанавливаются работникам ДООУ в виде разовых выплат к знаменательным датам и материальной помощи работникам ДООУ.

9.3. Размер разовых выплат и материальной помощи установлен в абсолютном значении:

Иные стимулирующие выплаты		
9.4.	Премии к определённым датам	Размер выплат в рублях (при наличии средств)
9.4.1	К праздничным датам (8 марта, Новый год, 23 февраля, день Матери)	300
9.4.2	К профессиональным праздникам: День воспитателя и всех дошкольных работников	
	- педагогический персонал	500
	- обслуживающий персонал	300
	День медицинского работника - медицинской сестре	300
9.5	Материальная помощь	Размер выплат в руб.
9.5.1	К рождению ребенка	500
9.5.2	К юбилейным датам работника (40, 50, 60 лет)	1000
9.5.3.	Погребение близких родственников (родителей, супругов, детей)	1000
9.5.4.	Приобретение дорогостоящих медикаментов	1000
9.5.5.	Оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий	1000

9.6. Материальная помощь в ДООУ выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

9.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзной организацией и Управляющим Советом.

10. Заключительные Положения.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда .

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

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

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

Настоящее Положение распространяет свое действие с 01.09.2018 года, действует до принятия нового.

Приложение N 1

к Положению о формировании и распределении фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Горский детский
сад комбинированного вида «Радуга»

**ПЕРЕЧЕНЬ
КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА**

N	Наименование основных муниципальных услуг, работ	Категории работников
1	2	3
1	Услуги по содержанию воспитанников в образовательных организациях	Воспитатель (включая старшего), учитель-логопед, музыкальный руководитель, младший воспитатель, медицинская сестра

Приложение N 2

к Положению о формировании и распределении фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Горский детский сад комбинированного вида «Радуга»

Показатели деятельности педагогических работников (воспитателя, музыкального руководителя, учителя-логопеда) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Горский детский сад "Радуга"

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
Стратегическая цель. Модернизация дошкольного образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования							
1.	Раздел 1. Качество и доступность образования				37		
1.1.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Соответствие образовательной среды требованиям реализуемой образовательной программы. При условии 100% материального обеспечения.	Соответствие возрастным возможностям - 2 балла; Соответствие содержанию программы - 2 балла; Соответствие требованиям безопасности и надежности - 2 балла; Наличие в группе различных игровых пространств - 2 балла; Наличие свободного доступа детей к играм - 2 балла; Трансформируемость и полифункциональность образовательного пространства - 2 балла. Максимальное количество баллов по данному показателю - 12.	За каждый критерий 2 балла	12	Раз в год	Результаты тематического контроля на отчетный период
		Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников для	$\text{Двос.} = \frac{\text{Чвос.}}{\text{Чоб.вос}} * 100\%$, где, Двос. – доля воспитанников для которых разработан и	81 % - 100 %	9	Раз в полугодие	Результаты контроля на отчетный период. Наличие перспективного

	которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут.	реализуется индивидуальный образовательный маршрут, %; Чвос. – численность воспитанников в группе, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, чел.;	61 % - 80 %	5		планирования деятельности воспитателя.	
			40 % - 60 %	4			
	Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях.	Показатель рассчитывается при наличии разработанной программы. Дсем.= Чсем./Чоб.сем*100%, где, Дсем. – доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, %; Чвос. – численность семей участвовавших в совместных мероприятиях с детьми, организуемых воспитателем группы или учреждением, чел.;	Чоб.сем – общая численность семей в группе, чел.	81 % - 100 %	6	Ежемесячно	Результаты контроля на отчетный период. Наличие перспективного планирования деятельности воспитателя.
				61 % - 80 %	4		
				40 % - 60 %	3		
	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб	100%	5	Ежемесячно	Справка руководителя ДОО	
	Дошкольные образовательные организации, реализующие образовательную программу дошкольного	Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах.	Наличие дипломов победителей и призеров. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Всероссийский уровень победитель/призер	5	Раз в полугодие	Наличие дипломов
				Региональный уровень победитель/призер	4	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов

	образования в группах общеразвивающей направленности			Муниципальный уровень победитель/призер	3		
2.	Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя				39		
2.1.	Повышение профессиональной компетенции воспитателя.	Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях	Наличие сертификата. Максимальное количество баллов по данному показателю - 6	Региональный	6	На период действия сертификата	Сертификат
				Муниципальный	4		
		Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОУ, образовательной программы	Участие не реже 1 раза в год. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Региональный	5	Раз в год	Приказ руководителя
				Муниципальный	4		
				Уровень дошкольной образовательной организации	3		
		Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования. Максимальное количество баллов по данному показателю - 6	Всероссийский уровень	6	Раз в год	Свидетельство о публикации, сертификат
				Областной уровень	4		
				Муниципальный уровень	2		
		Проведение мастер-классов, открытых занятий	Максимальное количество баллов по данному показателю - 4	Региональный	4	Раз в полугодие	Сертификат
				Муниципальный	2		
		Очные конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 6	Победитель	6	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				Призер	5		

		Областные конкурсы профессионального мастерства: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект»	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Победитель	5	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				Призер	4		
		Муниципальные конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 4	Победитель	4	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				Призер	3		
		Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 3	Победитель	3	Раз в год	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.
				Призер	2		
3.	Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей				23		
3.1.	Положительная динамика заболеваемости за год	Показатель индекса здоровья	Изд=Ч не бол вос/ Чоб восп*100% где, Изд. – показатель индекса здоровых, %; Ч не бол. вос. – численность воспитанников в групп не болевших за отчетный период, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе	Более 60%	13	Раз в год	Мониторинг посещаемости и заболеваний. Справка медицинского работника на отчетный период
				50 % - 60%	10		
30 % - 50%	7						
Менее 30%	0						
	Уровень заболеваемости детей (показатель заболеваемости детей на одного ребенка)	Рассчитывается как отношение числа вновь возникших заболеваний (заболеваний с впервые установленным диагнозом) к средней численности воспитанников группы		Снижение на более 2 %	10	Раз в год	Мониторинг посещаемости и заболеваний. Справка медицинского работника на отчетный период
Снижение на 1 % - 2%				8			
Стабильный показатель				5			
	Итого мах				100		

	количество баллов						
--	-------------------	--	--	--	--	--	--

Показатели стимулирования младшего воспитателя МБДОУ Горский детский сад «Радуга»

по итогам работы с «__» _____ 201__ г. по «__» _____ 201__ г

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
1.	Соблюдение требований СанПиН	Санитарное состояние группы		Отсутствие нарушений	15	ежемесячно	Справка м/сестры на основании журнала санитарного состояния групп
2.	Эффективная организация питания детей	Соблюдение режима, соответствие нормам выдачи пищи		Отсутствие замечаний	5	ежемесячно	Справка м/сестры
		Сервировка стола		Отсутствие замечаний	5	ежемесячно	Справка м/сестры
		Воспитание культурно-гигиенических навыков		Отсутствие замечаний	5	ежемесячно	Справка м/сестры
3.	Помощь воспитателю в проведении воспитательно-образовательного процесса	Взаимосвязь с воспитателем (работа с подгруппой, подготовка к занятиям, утренникам)		Присутствует	5	ежемесячно	Справка заведующего
4.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	Сохранность инвентаря (посуда, мягкий инвентарь, мебель)		Отсутствие замечаний	5	ежемесячно	Справка завхоза
		Контроль за расходованием: моющих средств, воды, электричества		Факт наличия экономии	5	ежемесячно	Справка завхоза
5.	Участие в общественной жизни детского сада и села	Оформление зала, групп к праздникам, изготовление атрибутов, уход за цветником, участие в детских и взрослых праздниках		Факт участия Не участвует	5 0	ежемесячно	Справка заведующего

Показатели стимулирования деятельности дворника МБДОУ Горский детский сад «Радуга»

по итогам работы с «___» _____ 201__ г. по «___» _____ 201__ г

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Санитарное состояние территории		Отсутствие нарушений	30	ежемесячно	Справка завхоза
	Итого количество баллов				30		
	Итого количество баллов			50			

Показатели стимулирования деятельности кастелянши МБДОУ Горский детский сад «Радуга»

по итогам работы с «___» _____ 201__ г. по «___» _____ 201__ г

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов			Отсутствие нарушений	30	Ежемесячно	Справка завхоза
	Итого количество баллов				30		

Показатели стимулирования деятельности уборщика служебных помещений МБДОУ Горский детский сад «Радуга»

по итогам работы с «__» _____ 201__ г. по «__» _____ 201__ г

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Санитарное состояние помещений		Отсутствие нарушений	30	ежемесячно	Справка м/сестры
	Итого количество баллов				30		

Показатели стимулирования деятельности кухонного работника МБДОУ Горский детский сад «Радуга»

по итогам работы с «__» _____ 201__ г. по «__» _____ 201__ г

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
1.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	Санитарное состояние пищеблока		Отсутствие нарушений	15	Ежемесячно	Справка м/сестры
		Санитарное содержание оборудования, инвентаря		Отсутствие нарушений	15	Ежемесячно	Справка см/сестры
2.	Соблюдение правил ПБ, ОТ и ТБ			Отсутствие нарушений	10	Ежемесячно	Справка ответст. по ОТ и ТБ
3.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	Сохранность инвентаря и оборудования пищеблока		Отсутствие нарушений	10	Ежемесячно	Справка завхоза
4.	Знание санитарно – эпидемиологических правил и нормативов	Результат проверок		Отсутствие замечаний	10	Ежемесячно	Справка м/сестры
Итого количество баллов					60		

Показатели стимулирования машиниста по стирке белья МБДОУ Горский детский сад «Радуга»

по итогам работы с «__» _____ 201__ г. по «__» _____ 201__ г

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
1.	Соблюдение требований СанПиН	Санитарное состояние помещения		Отсутствие нарушений	10	Ежемесячно	Справка м/сестры
		Соблюдение графика смены белья по группам		Отсутствие нарушений	10	Ежемесячно	Справка м/сестры
2.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	Сохранность инвентаря (мягкий инвентарь, оборудование)		Отсутствие замечаний	10	Ежемесячно	Справка завхоза
		Контроль за расходованием: моющих средств, воды, электричества		Факт наличия экономии	10	Ежемесячно	Справка завхоза
3	Соблюдение правил ПБ, ОТ и ТБ			Отсутствие нарушений	10	Ежемесячно	Справка ответст. по ППБ, ОТ и ТБ
Итого количество баллов					50		

Показатели стимулирования сторожа МБДОУ Горский детский сад «Радуга»

по итогам работы с «___» _____ 201__ г. по «___» _____ 201__ г

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов			Отсутствие нарушений	30	Ежемесячно	Справка завхоза
	Итого количество баллов				30		

Показатели стимулирования повара МБДОУ Горский детский сад «Радуга»

по итогам работы с «__» _____ 201__ г. по «__» _____ 201__ г

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
1.	Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	Соответствие требованиям		Отсутствие замечаний	10	Ежемесячно	Справка м/сестры
2.	Соблюдение технологии приготовления, качество и разнообразие блюд	Факт соблюдения или несоблюдения		Отсутствие замечаний	20	Ежемесячно	Справка м/сестры
3.	Соблюдение требований: пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка	Факт соблюдение или несоблюдение		Отсутствие замечаний	10	Ежемесячно	Ответственный по ОТ и ТБ, ППБ
4.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	Сохранность инвентаря и оборудования пищеблока		Отсутствие нарушений	10	Ежемесячно	Справка завхоза
5.	Знание санитарно – эпидемиологических правил и нормативов	Результат проверок		Отсутствие замечаний	10	Ежемесячно	Справка м/сестры
Итого количество баллов					60		

Показатели стимулирования рабочего по обслуживанию здания МБДОУ Горский детский сад «Радуга»

по итогам работы с «__» _____ 201__ г. по «__» _____ 201__ г

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие нарушений			20	Ежемесячно	Справка завхоза
2.	Соблюдение требований: пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений			20	Ежемесячно	Справка отв. По ППБ, ОТ и ТБ
Итого количество баллов					40		

Показатели стимулирования старшей медицинской сестры МБДОУ Горский детский сад «Радуга»

по итогам работы с «__» _____ 201__ г. по «__» _____ 201__ г

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
1.	Организация качественного питания	% выполнения натуральных норм питания	более 80% 50-80%		20 10	Ежемесячно	Отчёт о выполнении натуральных норм
		отсутствие нарушений в работе пищеблока		Отсутствие замечаний	10	Ежемесячно	Справка руководителя
		усовершенствование технологии приготовления пищи и разнообразие блюд		Отсутствие замечаний	5	Ежемесячно	Справка руководителя
2.	Положительная динамика здоровья воспитанников	Индекс здоровья воспитанников		свыше 70 % менее 70%	10 0	Ежемесячно	Справка руководителя
3.	Санитарно-просветительная работа с работниками, родителями, воспитанниками	Наглядная пропаганда в родительских уголках, участие в родительских собраниях		Факт наличия	10	Ежемесячно	Справка руководителя
4.	Выполнение программы иммунизации	% выполнения		90-100% 70-90 %	10 0	Ежемесячно	Справка руководителя
5.	Своевременность и качество заполнения документации, исполнение административных решений	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения		Отсутствие замечаний	5	Ежемесячно	Справка руководителя
Итого мах количество баллов					70		

Показатели стимулирования завхоза МБДОУ Горский детский сад «Радуга»

по итогам работы с «__» _____ 201__ г. по «__» _____ 201__ г

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации
1.	Взаимодействие с субъектами социального партнерства и сторонними службами и организациями.	Своевременность заключения договоров		Факт наличия	10	Ежемесячно	Справка руководителя
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности	Отсутствие или наличие предписаний со стороны госпожнадзора, энергонадзора и др. организаций		Отсутствие замечаний	15	Ежемесячно	Справка руководителя
		Отсутствие или наличие факта травматизма, аварийных ситуаций по причине отсутствия безопасных условий труда		Отсутствие замечаний	15	Ежемесячно	Справка руководителя
3.	Организация качественного питания	% выполнения денежных норм питания	100%		15	Ежемесячно	Справка руководителя
		отсутствие нарушений в работе пищеблока		Отсутствие замечаний	5	Ежемесячно	Справка руководителя
Итого баллов					60		

Приложение № 3

к Положению о формировании и распределении фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Горский детский
сад комбинированного вида «Радуга»

Оценочный лист
(воспитателя, музыкального руководителя, учителя-логопеда) муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Горский детский сад комбинированного вида "Радуга"
за _____ 20__ года

(Ф.И.О.)

Показатели	Измерители (индикатора)	Работник учрежден ия баллы	Комиссия по премированию баллы
1 Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	1.1 Соответствие возрастным возможностям - 2 балла; Соответствие содержанию программы - 2 балла; Соответствие требованиям безопасности и надежности - 2 балла; Наличие в группе различных игровых пространств - 2 балла; Наличие свободного доступа детей к играм - 2 балла; Трансформируемость и полифункциональность образовательного пространства - 2 балла. Максимальное количество баллов по данному показателю - 12.		
	1.2. Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ. Доля воспитанников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут. 81%-100% - 9 б. 61%-80% - 5 б. 40%-60% - 4 б.		
	1.3. Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях 81% -100%- 6 б. 61% - 80% - 4 б. 40% -60% - 3 б.		
	1.4. Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) 100% - 5 б.		
	1.5. Достижения воспитанников. Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах. всероссийский уровень победитель/призер – 5 б. региональный уровень победитель/ призер – 4 б.		

	муниципальный уровень победитель/ призер – 3 б.		
2.Повышение профессиональной компетенции воспитателя.	2.1.Прохождение процедуры сертификации Региональный – 6, Муниципальный - 4		
	2.2.Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих группах, разработке программы развития ДОО, образовательной программы. Региональный – 5, Муниципальный – 4, Уровень ДОО – 3.		
	2.3.Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок: Всероссийский- 6, Областной – 4, Муниципальный -2.		
	2.4.Проведение мастер-классов, открытых занятий: Региональный – 4, Муниципальный – 2.		
	2.5. Очные конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ Победитель- 6 б. Призер – 5 б.		
	2.6. Областные конкурсы профессионального мастерства: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект» Победитель – 5б, Призер – 4 б.		
	2.7. Муниципальные конкурсы профессионального мастерства: Победитель- 4б, Призер – 3б.		
	2.8. Конкурсы профессионального мастерства, проводимые образовательной организацией Победитель – 3, Призер – 2б.		
3.1. Положительная динамика заболеваемости за год	3.1.1. Показатель индекса здоровья более 60%- 13 б. 50%-60% -10 б. 30% - 50% – 7 б. менее 30%- 0 б.		
	3.1.2.Уровень заболеваемости детей (показатель заболеваемости детей на одного ребенка) снижение на более 2% - 10 б. снижение на 1% - 2% - 8 б. стабильный показатель – 5 б.		
Итого кол – во баллов	100 б.		

(Ф.И.О.)			
Показатели	Измерители (индикатора)	Работник учреждения баллы	Комиссия по премированию баллы
1.Соблюдение требований СанПиН	Санитарное состояние группы отсутствие нарушений -15 б.		
2.Эффективная организация питания детей	Соблюдение режима, соответствие нормам выдачи пищи отсутствие замечаний -5 б.		
	Сервировка стола отсутствие замечаний -5 б.		
	Воспитание культурно-гигиенических навыков отсутствие замечаний -5 б.		
3.Помощь воспитателю в проведении воспитательно-образовательного процесса	Взаимосвязь с воспитателем (работа с подгруппой, подготовка к занятиям, утренникам) – 5б.		
4.Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	Сохранность инвентаря (посуда, мягкий инвентарь, мебель) отсутствие замечаний -5 б.		
	Контроль за расходом: моющих средств, воды, электричества Факт наличия экономии – 5 б.		
5.Участие в общественной жизни детского сада и села	Оформление зала, групп к праздникам, изготовление атрибутов, уход за цветником, участие в детских и взрослых праздниках Факт участия – 5 б.		
ИТОГО:	50 баллов		

(Ф.И.О.)			
Показатели	Измерители (индикатора)	Работник учреждения баллы	Комиссия по премированию баллы
1.Взаимодействие с субъектами социального партнерства и сторонними службами и организациями	Своевременность заключения договоров Факт наличия – 10 б.		
2.Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности	Отсутствие или наличие предписаний со стороны госпожнадзора, энергонадзора и др. организаций отсутствие замечаний -15б.		
	Отсутствие или наличие факта травматизма, аварийных ситуаций по причине отсутствия безопасных условий труда Отсутствие замечаний -15 б.		
3.Организация качественного питания	% выполнение денежных норм питания 100% - 15 б.		

	отсутствие нарушений в работе пищеблока отсутствие замечаний – 5 б.		
ИТОГО:	60 баллов		

Оценочный лист медицинской сестры за _____ 20__ года

(Ф.И.О.)

Показатели	Измерители (индикатора)	Работник учреждения баллы	Комиссия по премированию баллы
1. Организация качественного питания	% выполнения натуральных норм питания Более 80% - 20 б. 50%-80% - 10 б.		
	отсутствие нарушений в работе пищеблока отсутствие замечаний – 10 б.		
	усовершенствование технологии приготовления пищи и разнообразие блюд отсутствие замечаний – 5 б		
2. Положительная динамика здоровья воспитанников	Индекс здоровья воспитанников Свыше – 70% - 10 б. Менее 70% - 0 б.		
3. Санитарно-просветительная работа с работниками, родителями, воспитанниками	Наглядная пропаганда в родительских уголках, участие в родительских собраниях факт наличия – 10 б.		
4. Выполнение программы иммунизации	% выполнения 90% - 100% - 10 б. 70% - 90 % - 0 б.		
5. Своевременность и качество заполнения документации, исполнение административных решений	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения отсутствие замечаний – 5 б		
ИТОГО	70 баллов		

Оценочный лист машиниста по стирке белья за _____ 20__ года

(Ф.И.О.)

Показатели	Измерители (индикатора)	Работник учреждения баллы	Комиссия по премированию баллы
1. Соблюдение требований СанПиН	Санитарное состояние помещения отсутствие нарушений – 10 б.		
	Соблюдение графика смены белья по группам отсутствие нарушений – 10 б.		
2. Эффективность использования и сохранность материально –	Сохранность инвентаря (мягкий инвентарь, оборудование) отсутствие замечаний – 10 б.		

технических и энергоресурсов учреждения	Контроль за расходованием: мощных средств, воды, электричества факт наличия экономии- 10 б.		
3.Соблюдение правил ПБ, ОТ и ТБ	Отсутствие нарушений – 10 б.		
ИТОГО:	50 баллов		

Оценочный лист рабочего по обслуживанию здания за _____ 20__ года

(Ф.И.О.)

Показатели	Измерители (индикатора)	Работник учреждения баллы	Комиссия по премированию баллы
1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие нарушений -20 б.		
2. Соблюдение требований: ПБ, ОТ и ТБ, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений -20 б.		
ИТОГО:	40 баллов		

Оценочный лист сторожа за _____ 20__ года

(Ф.И.О.)

Показатели	Измерители (индикатора)	Работник учреждения баллы	Комиссия по премированию баллы
1.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие нарушений -30 б.		
ИТОГО:	30 баллов		

Оценочный лист кастелянши за _____ 20__ года

(Ф.И.О.)

Показатели	Измерители (индикатора)	Работник учреждения баллы	Комиссия по премированию баллы
1.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие нарушений -30 б.		
ИТОГО:	30 баллов		

Оценочный лист дворника за _____ 20__ года

(Ф.И.О.)

Показатели	Измерители (индикатора)	Работник учреждения баллы	Комиссия по премированию баллы
1.Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов	Отсутствие нарушений -30 б.		
ИТОГО:	30 баллов		

Оценочный лист повара за _____ 20__ года

(Ф.И.О.)

Показатели	Измерители (индикатора)	Работник учреждения баллы	Комиссия по премированию баллы
1.Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	Соответствие требованиям Отсутствие замечаний – 10 б.		
2.Соблюдение технологии приготовления, качество и разнообразие блюд	Факт соблюдения или несоблюдения Отсутствие замечаний – 20 б.		
3.Соблюдение требований: пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка	Факт соблюдение или несоблюдение Отсутствие замечаний – 10 б.		
4.Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	Сохранность инвентаря и оборудования пищеблока Отсутствие нарушений – 10 б.		
5.Знание санитарно – эпидемиологических правил и нормативов	Результат проверок Отсутствие замечаний – 10 б.		
ИТОГО:	60 баллов		

Оценочный лист кухонного работника за _____ 20__ года

(Ф.И.О.)

Показатели	Измерители (индикатора)	Работник учреждения баллы	Комиссия по премированию баллы
1. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	Санитарное состояние пищеблока отсутствие нарушений – 15 б.		

	Санитарное содержание оборудования, инвентаря отсутствие нарушений – 15 б.		
2. Соблюдение требований: ПБ, ОТ и ТБ, антитеррористической безопасности, правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений – 10 б.		
4.Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	Сохранность инвентаря и оборудования пищеблока Отсутствие нарушений – 10 б.		
5.Знание санитарно – эпидемиологических правил и нормативов	Результат проверок Отсутствие замечаний – 10 б.		
ИТОГО:	60 баллов		

Оценочный лист уборщика служебных помещений

за _____ 20__ года

(Ф.И.О.)

Показатели	Измерители (индикатора)	Работник учреждения баллы	Комиссия по премированию баллы
1.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие нарушений -30 б.		
ИТОГО:	30 баллов		

Заведующий МБДОУ
Горский детский сад
«Радуга»

/ _____ / / Пермякова Т.А. / дата _____
(подпись) (расшифровка подписи) число месяц год

Председатель первичной
профсоюзной организации

/ _____ / / Скоромных Н.С. / дата _____
(подпись) (расшифровка подписи) число месяц год

Председатель комиссии по
премированию

/ _____ / / Макарова О.Н. / дата _____
(подпись) (расшифровка подписи) число месяц год

Председатель Управляющего
совета

/ _____ / / Дубицкая И.В. / дата _____
(подпись) (расшифровка подписи) число месяц год

Работник учреждения

/ _____ / / _____ / дата _____
(подпись) (расшифровка подписи) число месяц год

к Положению о формировании и распределении фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Горский детский сад комбинированного вида «Радуга»

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

№п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1 квалификационный уровень		2970		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4050
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6361	4859
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		3773		
1	Инструктор по труду; старший вожатый (среднее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения)		1,5865	5986
2	Инструктор по труду; старший вожатый; музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	6474
3	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (II квалификационная категория)		1,8880	7123
4	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (I		2,0163	7607

	квалификационная категория)			
5	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	8255
3 квалификационный уровень		3773		
1	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, методист*** (II квалификационная категория)		2,0163	7607
2	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, старший инструктор-методист, методист*** (I квалификационная категория)		2,1878	8255
3	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; старший инструктор-методист; методист*** (высшая квалификационная категория)		2,2080	8331
		3773		
4	Учитель-логопед (I квалификационная категория)		2,0364	7683
7	Учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности физического воспитания, старший воспитатель, старший методист***, учитель-дефектолог, учитель-логопед, (высшая квалификационная категория)		2, 3801	8331

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

№п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
2 квалификационный уровень		2970		
1	Заведующий складом; заведующий хозяйством;		1,6362	4860

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

№п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
3 квалификационный уровень		2970		
1	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,4728	4374

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

№п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2701		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3241
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	3402
2 квалификационный уровень		2701		
1	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене)		1,3800	3727
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		2970		

1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	3726
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	4050

Приложение № 5

к Положению о формировании и распределении фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Горский детский сад комбинированного вида «Радуга»

**РАЗМЕРЫ
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДАМ (ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ),
СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
УЧРЕЖДЕНИЯ (К2)**

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1.	За работу в дошкольных образовательных организациях (группах) для воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития	0,15; 0,2

№ п/п	Перечень должностей работников в дошкольных образовательных организациях за работу в группах, для воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития (с нарушением речи, зрения), дающих право на повышение оклада (должностного оклада), платы на коэффициент 0,15
1	Медицинская сестра
2	Младший воспитатель

№ п/п	Перечень должностей работников в дошкольных образовательных организациях за работу в группах, для воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития (с нарушением речи, зрения), дающих право на повышение оклада (должностного оклада), платы на коэффициент 0,20
1	Музыкальный руководитель
2	Учитель-логопед
3	Воспитатель

Приложение N 6

к Положению о формировании и распределении фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Горский детский
сад комбинированного вида «Радуга»

РАЗМЕР
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ, ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ
(СТАВКЕ) ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ИЛИ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ
(КЗ)

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: "Почетный работник народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного образования».,	0,1

Приложение № 7

к Положению о формировании и распределении фонда оплаты труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения Горский детский сад
комбинированного вида «Радуга»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ, ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ
И ПРОФИЛИ РАБОТ КОТОРЫХ СОВПАДАЮТ

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения,	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

<p>реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	
--	--

Приложение №8

к Положению о формировании и распределении фонда оплаты труда
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Горский детский
сад комбинированного вида «Радуга»

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

Наименование муниципального образования	Наименование населенного пункта
1	2
Гурьевский муниципальный район	село Горскино

ЗУБЕЛАЧУШІНІ МІТКА: **ЗУБЕЛАЧУШІНІ МІТКА**

ПІ (адбавак іабу) ПІНСЛ



ЦЬОПІНАЛЬОУВІО ПЬОПІНАЛЬОУВІО СЬКІПІО ПІОУВІО