

**Положение об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 15 «Мишутка»
(МАДОУ «Детский сад № 15 «Мишутка»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 «Мишутка» (далее - положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные, дополнительные образовательные программы.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 «Мишутка» (далее - учреждение) 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 № 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 государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 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 комитетом учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.8. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Наблюдательным советом учреждения, профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения. Внесение изменений и дополнений в Положение производится по мере необходимости в том же порядке.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

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

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

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

установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются:

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

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

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

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

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

Порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения представлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

За счет базовой части фонда оплаты труда также производятся выплаты первых трех дней временной нетрудоспособности работников; выплачивается компенсация женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми от 1,5 до 3 лет.

2.1.4. Руководитель учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 12.12.2012г. № 273-ФЗ при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

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

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТб пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТб пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

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

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

2.1.6. Размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются в соотношении не менее 30 процентов стимулирующего фонда и не более 70 процентов базовой части фонда оплаты труда. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются приказом учреждения на финансовый год.

2.1.7. Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, направляются учреждением на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

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

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

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

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

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании приказа начальника Управления образования администрации в соответствии с положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений города Прокопьевска.

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

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

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

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

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

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника 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:

$\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К}2 + \text{К}3)) + ((\text{Ор}) \times (\text{К}4)) + \text{КВ} + \text{СВ}$, где:

ЗП - заработная плата работника;

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

$O_p = (O \times K_1) \times K_c$, где:

O - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

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

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

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

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

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

KB - компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (O_p) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K_1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения, порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

2.2.4. Работникам учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Основания для установления и размеры персонального повышающего коэффициента представлены в приложении № 4 к настоящему положению.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах утвержденных лимитов по фонду оплаты труда на текущий финансовый год.

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.

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается приказом учреждения на

определенный срок в размере до 2.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих воспитательно-образовательную работу, зависит от количества педагогических часов, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по формуле:

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

где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Заработная плата выплачивается педагогам за работу в течение всего учебного года.

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

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

изменения группы по оплате труда учреждения – для руководителя учреждения;

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

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоения почетного звания – с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

присуждения ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы, исходя из более высокой категории с момента выхода работника из ежегодного оплачиваемого или другого отпуска, начала работы после временной нетрудоспособности.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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

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

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

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

где:

ФОТ почас - размер почасовой гарантированной части заработной платы педагогического работника, рублей;

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

Нчас.мес. - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по

занимаемой должности, часов;

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

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

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

2.5.4. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий и т.д.) с применением условий и коэффициентов, установленных положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательно-образовательную работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю – учителям-логопедам;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

30 часов в неделю – инструктора по физической культуре;

36 часов в неделю - старшим воспитателям, воспитателям, педагогам-психологам.

2.6.3. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не

перечисленным в подпунктах 2.6.1 – 2.6.2 настоящего Положения, в том числе руководителя учреждения, заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.4. В учреждении для работников (сторожей), у которых не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, что бы продолжительность рабочего времени, за учетный период (месяц, квартал) не превышала нормального числа рабочих часов.

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

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

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

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

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

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

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

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

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с руководством ПМПК учреждения, Консультативным пунктом, проведением работы по дополнительным образовательным программам и другими видами дополнительной деятельности вне занятий с воспитанниками.

2.8. Порядок определения уровня образования.

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

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

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

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работника диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

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

2.8.5. Учителям – логопедам, учителям – дефектологам, логопедам оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, дефектология и другим аналогичным специальностям:

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

2.8.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным

практически опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренный в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

3. Виды выплат компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в пределах утвержденных лимитов фонда оплаты труда по учреждению на учебный год.

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

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

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

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

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

3.7. 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 производятся в следующих случаях:

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

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

в) 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 отраслевыми нормативами. 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;

г) 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, трудовым договором с работником образовательного учреждения. 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;

д) 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.

4. Виды выплат стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов от фонда оплаты труда учреждения (с учетом централизованного фонда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по учреждению на текущий финансовый год.

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

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), 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 нетрудоспособность, 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.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

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

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и

составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

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

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО \text{ рук} \leq 3 \text{ Пср.осн. перс.} \times \text{Кот}$,

где:

ДО рук - размер должностного оклада руководителя;

3Пср.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала по видам деятельности приведен в положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

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

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

Группа по оплате труда руководителя устанавливается приказом начальника Управления образования исходя из объемных показателей, определенных положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

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

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Персональный повышающий коэффициент и его размер руководителю образовательного учреждения устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска, заместителям руководителя учреждения - на основании приказа руководителя учреждения персонально в отношении конкретного заместителя.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя (заместителя руководителя) учреждения на данный коэффициент.

В случае, если руководитель (заместитель руководителя) учреждения имеет право на установление персонального повышающего коэффициента по

нескольким основаниям, то общий размер персонального повышающего коэффициента определяется суммированием коэффициентов.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений города Прокопьевска.

5.5. Централизуемая часть фонда оплаты труда, направляемая на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения, устанавливается в размере не более 3 процентов от фонда оплаты труда.

Конкретный размер централизованного фонда учреждения определяется на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска.

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

5.6. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя без учета его персонального повышающего коэффициента.

5.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя предусматриваются устанавливаются в процентах к должностным окладам в соответствии с порядком установления компенсационных выплат работникам учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению).

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определяются с учетом результата деятельности учреждения и устанавливаются в соответствии с порядком стимулирования работников учреждения (приложение № 2 к настоящему положению).

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

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

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

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

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех

источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ за аналогичный период.

6.3. В составе списочной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг, работ учитывается численность работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и являющихся внешними совместителями.

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

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

В численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в организации на одну, более чем одну ставку (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при

шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной 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.

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5 настоящего Положения.

6.7. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала по видам предоставляемых услуг и работ для определения должностного оклада руководителя за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется соответствующим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области.

7. Заключительные положения.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) учреждения.

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 порядке, не противоречащем трудовому законодательству.

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения.

1. Общие положения.

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

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

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

1.4. Компенсационные выплаты могут быть отменены в случае:

- а) окончания срока их действия;
- б) окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- в) письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- г) длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- д) ухудшение качества работы или невыполнение работником возложенных на него обязанностей;
- е) по другим причинам, признанным существенными для принятия решения об отмене компенсационных выплат.

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

2. Перечень компенсационных выплат.

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда <*>	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

	<p>Перечень выплат в учреждении:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за работу с дезсредствами (младший воспитатель, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, повар, шеф-повар, подсобный рабочий); - за перенос тяжестей (младший воспитатель, машинист по стирке белья, подсобный рабочий, кладовщик, повар, шеф-повар, дворник, рабочий по обслуживанию здания); - за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную (грузчик); - за работу у горячей плиты (повар, шеф-повар); - за разделку мяса, рыбы, овощей вручную (повар, шеф-повар, подсобный рабочий); - за тяжесть трудового процесса (по результатам специальной оценки условий труда) <****> 	<p>нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. 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> <ul style="list-style-type: none"> - до 10% от ставки на учебный год;
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором <*>	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
4	За сверхурочную работу <***>	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными

		правовыми актами, содержащими нормы трудового права
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<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> <p>в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;</p> <p>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), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
6	За работу в ночное и вечернее время	<p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.</p> <p>В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году</p>

<*> При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательным организациям необходимо руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, 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.

<****>Так же компенсационные выплаты сотрудникам из компенсационного фонда устанавливаются на основании проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ.

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№ 15 «Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Порядок стимулирования работников учреждения.

1. Общие положения.

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

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

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется на выплаты стимулирующего характера по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда и при наличии экономии).

Конкретный процент по каждому виду выплат устанавливается приказом руководителя учреждения на календарный год по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

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

2. Премиальные выплаты по итогам работы.

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения осуществляется премиальной комиссией (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя профсоюзного комитета учреждения и представителя Наблюдательного совета или председателя Общего собрания трудового коллектива.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии входят:

- руководитель учреждения;

- заместители руководителя учреждения;
- представитель профсоюзного комитета учреждения;
- представитель Наблюдательного совета или председатель Общего собрания трудового коллектива.

2.2. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие на период с января по июнь, с июля по декабрь и максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. Премияльные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, зафиксированное в приказах руководителя учреждения, стимулирующие выплаты не начисляются полностью или за месяц, в котором допущено нарушение.

При досрочном снятии взыскания начисление премияльных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании критериев и показателей стимулирования, закрепленных в оценочных листах.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения, которые оцениваются количеством баллов.

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

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысшее количество баллов, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования составляет итоговую максимальную оценку руководителя учреждения.

2.5. Максимальное количество баллов по категориям работников учреждения не должно превышать следующего соотношения от максимального количества баллов основного персонала учреждения и прочего педагогического персонала (100 баллов):

- а) по учебно-вспомогательному персоналу – не более 60% максимального количества баллов;
- б) по административно-управленческому персоналу – не более 50% максимального количества баллов;
- в) по младшему обслуживающему персоналу – не более 40% максимального количества баллов.

2.6. «Стоимость» одного балла при расчете стимулирующей выплаты по итогам работы определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, причитающегося к распределению на очередной период,

с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, и максимального количества баллов, набранных всеми работниками учреждения.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, при наличии экономии фонда оплаты труда, учреждение может производить перерасчет «стоимости» одного балла и, соответственно, размер стимулирующих выплат в течение расчетного периода (полугодие).

2.7. Руководитель учреждения по итогам полугодия готовит и выносит на обсуждение в комиссию предложения по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения с приложением оценочных листов показателей деятельности всех работников и аналитической информации о:

- набранной сумме баллов каждым работником учреждения;
- «стоимости» одного балла педагогических и прочих работников учреждения;
- расчетном размере выплат, причитающихся каждому работнику учреждения, с учетом набранного количества баллов.

2.8. Комиссия принимает решение об установлении количества набранных баллов по каждому работнику учреждения открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

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

Решение комиссии оформляется протоколом и согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения и органом государственного управления. На основании решения премиальной комиссии руководитель издает приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы работникам учреждений. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются работникам учреждения за фактически отработанное время.

2.9. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения в виде премий по результатам выполнения их должностных обязанностей.

2.10. Оценочные листы для установления стимулирующих выплат по итогам работы (далее – оценочный лист) разрабатываются администрацией учреждения, утверждаются премиальной комиссией по каждой должности штатного расписания и являются приложением к настоящему положению.

Оценочный лист содержит информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности;
- набранной сумме баллов по каждому показателю;
- итоговой сумме баллов по всем показателям;
- источники, периодичность оценивания каждого показателя;
- подписи и расшифровки подписи работника учреждения, заместителя руководителя учреждения – куратора работника, руководителя учреждения с указанием даты заполнения.

2.11. Оценочный лист заполняется на каждого работника учреждения по основной должности. При совмещении работником нескольких должностей на основании решения премиальной комиссии допускается заполнение оценочных листов по каждой должности отдельно. В случае перехода работника с одной

должности на другую, для установления стимулирующих выплат по итогам работы работник заполняет оценочный лист по раннее занимаемой должности.

Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь - самим работником, заместителем руководителя – куратором работника, после этого руководителем учреждения. Работник учреждения заполняет оценочный лист не позднее 15 января (15 июля), к оценочному листу прикладывает пояснительную записку, содержащую информацию, подтверждающую достижение значений по каждому индикатору и показателю стимулирования, а также копии документов, подтверждающих достижение значений показателей оценочного листа (дипломов, грамот, свидетельств и др.). Администрация учреждения не вправе требовать от работника копии документов, содержание которых отражается в аналитических справках, отчетах, статических данных учреждения.

2.12. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация учреждения до заседания премиальной комиссии принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

При положительном решении вопроса работник учреждения в оценочном листе ставит свою подпись в строке «с итоговым количеством баллов согласен».

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то работник учреждения в оценочном листе ставит свою подпись в строке «с итоговым количеством баллов не согласен» и решение по приведению оценки к одному значению выносится на рассмотрение комиссии. В случае расхождения мнений членов комиссии, 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 по каждому работнику, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания комиссии.

После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

2.13. Премияльные выплаты по итогам работы вновь принятым работникам по решению премиальной комиссии могут быть установлены на основании «порфолио» с предыдущего места работы.

В случае, если вновь принятому работнику невозможно установить премиальные выплаты по итогам работы на основании «порфолио» с предыдущего места работы, руководитель учреждения может установить работнику персональный повышающий коэффициент (приложение № 3 настоящего положения).

2.14. Оценочные листы для установления стимулирующих выплат по итогам работы представлены в приложении № 4 к настоящему положению.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

б) специальная выплата медицинским работникам;

в) специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям;

г) специальная выплата молодым специалистам.

3.2. Специальная выплата медицинским работникам назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

885 рублей санитаркам.

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

- врачи-специалисты;
- фельдшеры;
- медицинские сестры;
- санитарки.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

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

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

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

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

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

3.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим

воспитателям учреждения назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп, являющихся структурными подразделениями учреждения и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

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

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования;

воспитатели, младшие воспитатели семейных групп, являющихся структурными подразделениями учреждений и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

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

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

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

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

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается приказом руководителю учреждения ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе.

В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

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

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

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях,

реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении.

3.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам - молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам, учреждение соответственно) выплачивается по основному месту работы.

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

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

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

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

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

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

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

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

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

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

Вид работы	Сумма, руб.	Индикаторы измерения
Ведение мониторинга Образование КО	до 2500 руб	Своевременность заполнения сведений
Сопровождение банка данных очередности Кемеровской области	до 3000 руб	Своевременность заполнения сведений

Ведение личных дел по компенсации части родительской платы	до 3000 руб	Своевременность и правильность заполнения документов
Обновление и обслуживание сайта МАДОУ	до 3000 руб	Соответствие сайта федеральным требованиям, своевременность обновления информации
Организация работ по закупкам в соответствии с требованиями Федерального закона от 18.07.2011 №223 - ФЗ	до 1500 руб	Соответствие сайта федеральным требованиям, своевременность обновления информации
За реализацию отдельных видов деятельности учреждения (работа с семейными группами, соцстрахом, пенсионным фондом, отделом ГосПожНадзора, школой и др.)	до 1000 руб	Своевременность, правильность и полнота оформления документов
За ведение работы по ОТ	до 3000 руб	Создание и(или) масштабное обновление нормативной базы, соблюдение графика инструктажей, своевременность и правильность ведения документации
За ведение табеля выходов сотрудников	до 1500 руб	Своевременность, правильность и полнота оформления документов
За обслуживание компьютерной и множительной техники	до 2500 руб	Бесперебойная работа компьютеров и множительной техники, своевременное обслуживание и обновление, организации ремонтных работ
За ведение работы по ПБ, ГО и ЧС, антитеррористической безопасности	до 3000 руб	Соблюдение графика инструктажей. Своевременность и правильность ведения документации. Организация обучения сотрудников; создание или масштабное обновление нормативной базы.
Обеспечение безопасного функционирования детского сада: 1. обеспечение работы тревожной кнопкой экстренного вызова; осуществление пропускного режима и т.п. 2. работа в аварийной бригаде	до 1500 руб до 2000 руб	Соблюдение норм безопасности: ведение документации, соблюдение графика инструктажей, проверка и регистрация личных документов посетителей детского сада, ведение журналов Качественное проведение ремонтных работ, устранение последствий аварий в короткие сроки
Организация дополнительной образовательной деятельности (расшифровка в приказе)	до 3000 руб	Выполнение работы назначенным ответственным лицом в соответствии с требованиями нормативных документов
Руководство творческой группой	до 2000 руб	Качественное и своевременное выполнение работы назначенным

		ответственным
Организация работы консультативного пункта	до 2000 руб	Качественное и своевременное выполнение работы назначенным ответственным
Ведение протоколов родительских собраний, собраний трудового коллектива, премиальной комиссии и прочее	до 1500 руб	Качественное и своевременное оформление протоколов
Оформление пакета документов на оплату больничных листов	до 1000 руб	Качественное, своевременное ведение и предоставление документации
Ведения табеля учета посещаемости детей ДОУ, ведомости учета родительской платы и др.	до 1000 руб	Своевременность, правильность и полнота оформления документов

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

3.6. Выплаты за высокие результаты работы (не более 5% фонда стимулирования) устанавливаются приказом руководителю в абсолютной величине в виде единовременных премий за:

Перечень работ	Сумма, руб.	Индикаторы измерения
Организация и проведение массовых мероприятий для воспитанников, детских праздников, развлечений и др. вне запланированных мероприятий	до 500 руб до 1000 руб	Исполнение роли персонажа, ведущий мероприятия Подготовка сценария и организация мероприятия
Организация и проведение городских, областных, региональных мероприятий и др.	до 1500 руб	Успешная организация и проведение мероприятия, направленного на повышение авторитета и имиджа учреждения
Конкурсное движение на уровне ДОУ	до 500 руб	Участникам конкурсного движения
Конкурсное движение муниципального уровня (очное)	до 10000 руб	Участникам конкурсного движения
Областное конкурсное движение профессионального мастерства (очное)	до 50000 руб	Участникам областного конкурсного движения профессионального мастерства
Всероссийское конкурсное движение профессионального мастерства (очное)	до 50000 руб	Участникам областного конкурсного движения профессионального мастерства
Наставничество (курирование молодых специалистов, педагогической практики студентов, вновь принятых в учреждение специалистов)	до 2000 руб	Планирование работы, организация деятельности, оформление текущей и итоговой документации
Организация работы с родителями льготной категории	до 500 руб	Своевременность и оперативность выполнения работ

Работы по привлечению внебюджетных средств (конкретизировать в протоколе премиальной комиссии)	до 2000 руб	Привлечение благотворителей, значительно улучшивших материальную-техническую базу группы и/или ДОУ
Разъездной характер работы	до 1000 руб	Отчетная документация (билеты)
Качественная подготовка Учреждения к новому учебному году	до 2000 руб	Эффективное участие в работе ремонтных бригад Учреждения
Выполнение работ на территории Учреждения, в случае производственной необходимости: <input type="checkbox"/> заготовка и переборка овощей в овощехранилище <input type="checkbox"/> чистка канализационных колодцев <input type="checkbox"/> ремонты по оснащению и монтажу развивающего и хозяйственного оборудования <input type="checkbox"/> погрузочно-разгрузочные работы <input type="checkbox"/> вывоз мусора <input type="checkbox"/> прочее (конкретизировать в протоколе премиальной комиссии)	до 3000 руб	Своевременность, оперативность и полнота выполнения работ
Благоустройство территории (дополнительные работы): <input type="checkbox"/> в зимний период: расчистка территории от снежных заносов, очистка крыши от снежных шапок, сосулек, устранение гололедицы, строительство снежных городков; <input type="checkbox"/> летний период: участие в покосе, уборке травы, разбивка клумб, цветников, полив газонов и клумб, участие в работах по ландшафтному дизайну.	до 3000 руб	Своевременность, оперативность и полнота выполнения работ
Выполнение работ в Учреждении, в случае производственной необходимости: <input type="checkbox"/> текущие (косметические) ремонтные работы помещений; <input type="checkbox"/> подготовка учреждения к фронтальным и комплексным проверкам; <input type="checkbox"/> работы высокой сложности по оформлению интерьера; <input type="checkbox"/> пошив костюмов и изделий высокой сложности; <input type="checkbox"/> изготовление декораций к открытым мероприятиям, праздникам; <input type="checkbox"/> компьютерный дизайн высокой сложности; <input type="checkbox"/> оформление информационных стендов; <input type="checkbox"/> прочее (конкретизировать в протоколе премиальной комиссии).	до 3000 руб	Своевременность, оперативность и полнота выполнения работ

4. Иные поощрительные и разовые выплаты.

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

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии в виде единовременных премий в абсолютной величине к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Работники учреждения могут премироваться:

4.3.1. к юбилейным датам со дня рождения (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины) – до 5 000 руб.;

4.3.2. к юбилейным датам - 50 лет и каждые последующие 5 лет (кроме случаев, предусмотренных п. 4.3.1.) – до 3 000 руб.;

4.3.3. к профессиональному празднику «День учителя», а также к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества – не более 3 000 руб.

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

4.5. Материальная помощь работникам учреждения оказывается в связи:

а) с длительным лечением - не более 5000 руб.;

б) вступлением в брак – не более 5000 руб.;

в) рождением ребенка – не более 3000 руб.;

г) с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.) – не более 10000 руб.;

д) со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети) – не более 10000 руб.;

е) с выходом на заслуженный отдых (кроме п. 4.3.1) – не более 5000 руб.

4.6. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

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

№ п/п	Основание	Размер	Период оплаты
1.	Вновь принятые работники: <input type="checkbox"/> педагогические работники <input type="checkbox"/> прочий персонал	до 0,5 до 0,3	С даты приема на работу до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат по итогам работы (оценочный лист)
2.	Молодые специалисты: <input type="checkbox"/> стаж работы до 1-го года <input type="checkbox"/> стаж работы до 2-х лет <input type="checkbox"/> стаж работы до 3-х лет	до 0,2 до 0,15 до 0,1	С даты приема на работу до достижения стажа работы 3 года
3.	Работники пищеблока: <input type="checkbox"/> стаж работы до 5 лет <input type="checkbox"/> стаж работы до 10 лет <input type="checkbox"/> стаж работы до 15 лет <input type="checkbox"/> стаж работы свыше 15 лет	до 0,1 до 0,2 до 0,3 до 0,4	С даты приема на работу по декабрь текущего года, на календарный год

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочные листы работников учреждения

Приложение № 4
к приказу Управления образования
от 26.10.2016г. № 737

Оценочный лист заведующего МАДОУ «Детский сад № 15 «Мишутка»

(Ф. И. О. полностью)
на выплату стимулирующих выплат по итогам работы **на период с _____ по _____**

Показатель	Мак значение по показателю (баллов)	Индикатор	Методика расчета	Периодичность оценивания, источник информации	Оценка (баллов)		
					Руководитель ОУ	Куратор	Начальник УО
1. Качество и доступность образования – 60 баллов							
1.1.Областной рейтинг образовательных учреждений	40	Место образовательного учреждения в областном рейтинге	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, (приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 № 2123)	1 раз в год, результаты областного рейтинга			
1.2. Удовлетворенность участников образовательного процесса	10	Индекс удовлетворенности (%)	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, (приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 № 2123)	1 раз в год, результаты опроса			
1.3. Инновационная и экспериментальная деятельность	10	Наличие инновационной или экспериментальной площадки в учреждении	<u>Инновационная площадка:</u> на муниципальном уровне – 3 балла на региональном уровне – 5 баллов <u>Экспериментальная площадка:</u> на муниципальном уровне – 3 балла на региональном уровне – 5 баллов	1 раз в год, информация ИМЦ			
2. Финансово-экономическая деятельность – 30 баллов							

2.1. Доведение заработной платы педагогических работников до установленного целевого значения	10	Соответствие средней заработной платы педагогических работников установленному целевому значению в муниципальном задании на текущий финансовый год	(Размер фактической средней заработной платы педагогических работников за отчетный период/ установленное образовательному учреждению целевое значение)*100% <i>(отклонение не более 5%)</i>	1 раз в год, отчет об исполнении муниципального задания			
2.2. Численность воспитанников к педагогическому персоналу	5	Соответствие соотношения численности учащихся к численности педагогов	Среднегодовой контингент воспитанников / среднегодовая численность педагогов <i>не более значения, определяемого муниципальным заданием на текущий финансовый год)</i>	1 раз в год, отчет об исполнении муниципального задания			
2.3. Эффективность управления кадровыми ресурсами	5	Соотношение фонда оплаты труда «прочего» персонала к педагогическому персоналу	(Фонд оплаты труда «прочего» персонала/фонд оплаты труда учреждения)*100 <i>(не более значения, определяемого муниципальным заданием на текущий финансовый год)</i>	1 раз в год, отчет об исполнении муниципального задания			
2.4. Экономия энергоресурсов	10	Наличие экономии воды не менее 10% от доведенных годовых лимитов	5 баллов	1 раз в год, информация ЦТО			
		Наличие экономии электроэнергии не менее 10% от доведенных годовых лимитов	5 баллов				
3. Профессиональная компетентность руководителя – 10 баллов							
3.1. Добровольная сертификация	10	Прохождение руководителем добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата	1 раз в год, на период действия сертификата			
Максимальное количество баллов	100	Количество набранных баллов					
		Дата заполнения					
		Роспись					

Итоговая сумма набранных баллов -
С итоговой суммой набранных баллов

_____ / _____
(согласен, не согласен)

_____ / _____
(роспись)

_____ / _____
Ф.И.О.

« ____ » _____ 20__ г.

Оценочный лист завхоза на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____ (Ф. И. О. полностью)

Показатель	Мак значение по показателю (баллов)	Индикатор	Периодичность оценивания, источник информации	Оценка (баллов)	
				Заместитель ОУ	Руководитель ОУ
1.Подготовки образовательного учреждения к новому учебному году	5	Своевременность и качество подготовки образовательного учреждения к новому учебному году	1 раз в год, информация руководителя ОУ		
2.Сокращение неэффективных расходов	15	Экономия потребления электроэнергии, воды и пр.	1 раз в полугодие, аналитическая справка бухгалтерии образования		
3.Организация работы по благоустройству территории	10	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию территории (мусор, снег, сосульки, неисправные сооружения и др.), участие в областных и городских субботниках и др.	1 раз в полугодие, итоги объездов вышестоящих организаций, информация руководителя ОУ		
4.Техническое состояние инженерных сетей	10	Отсутствие замечаний по состоянию (колодцы, задвижки, отопление, водоснабжение, канализация), своевременное устранение аварийных ситуаций	1 раз в полугодие, информация ЦТО		
5.Заключение договоров со сторонними организациями	3	Своевременность заключения договоров	1 раз в год, информация руководителя ОУ		
6.Учет основных средств учреждения	4	Своевременная постановка на баланс и списание материальных ценностей, основных средств	1 раз в полугодие, аналитическая справка бухгалтерии образования		
7.Работа с АИС «Доксель» (модуль «Энергосбережение», «Здания и сооружения»)	3	Качественное и своевременное заполнение информации	1 раз в полугодие, информация ЦТО		
Максимальное количество баллов	50	Количество набранных баллов			
		Дата заполнения			
		Роспись			

Итоговая сумма набранных баллов - _____

С итоговой суммой набранных баллов _____ / _____

(согласен, не согласен)

(подпись)

Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 ____ г.

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист старшего воспитателя

_____ (Ф. И. О. полностью)

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

Показатель	Мак значение по показателю (баллов)	Индикатор	Методика расчета	Периодичность оценивания, источник информации	Оценка (баллов)	
					Старший воспитатель	Руководитель ОУ
1. Качество и доступность образования – 40 баллов						
1.1. Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации общеобразовательных программ	10	Доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут.	81 % - 100 % - 10 баллов ; 61 % - 80 % - 8 баллов ; 40 % - 60 % - 6 баллов	1 раз в полугодие, справки КАД		
1.2. Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой общеобразовательной программой ДО	20	Соответствие требованиям реализуемой образовательной программы	91 % - 100 % - 20 баллов ; 71 % - 90 % - 18 баллов ; 60 % - 70 % - 16 баллов	Раз в год, результаты тематического контроля, результаты смотра конкурса развивающей среды, распорядительные документы (приказы)		
1.3. Удовлетворенность участников образовательного процесса	10	Отсутствие обоснованных жалоб	91 % - 100 % - 10 баллов ; 71 % - 90 % - 8 баллов ; 60 % - 70 % - 6 баллов	2 раза в год, справка КАД		
2. Эффективность методической деятельности – 45 баллов						

2.1. Достижения воспитанников Участие в конкурсах, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах.	10	Наличие дипломов победителей, призеров.	Всероссийский уровень – 10 баллов ; региональный уровень – 7 баллов ; муниципальный уровень – 5 баллов	1 раз в полугодие, дипломы, грамоты, сертификаты		
2.2. Организация методической работы с пед. коллективом (семинары, практикумы, мастер-классы, обобщение и распространение опыта, рабочие и творческие группы, наставничество и др.)	15	Организация и проведение мероприятий разного уровня	Региональный уровень – 15 баллов ; муниципальный уровень – 12 баллов ; ДОУ – 10 баллов	1 раз в полугодие, протоколы городских МО, информация методистов ИМЦ		
2.3. Уровень профессионализма и активность педагогических кадров	10	Участие педагогов в очных конкурсах	Всероссийский уровень – 10 баллов ; областной – 8 баллов ; муниципальный – 6 баллов	1 раз в год, дипломы, сертификаты, грамоты		
2.4. Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами соответствующей квалификации	10	Своевременность и качество подготовки педагогов к прохождению аттестации	- получение педагогами высшей квалификационной категории – 10 баллов ; - получение педагогами первой квалификационной категории – 8 баллов ; - получение педагогами соответствие занимаемой должности – 6 баллов	1 раз в год, копии распорядительных документов		
3. Профессиональная компетентность – 15 баллов						
3.1. Добровольная сертификация	5	Прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата. Максимальное количество – 5 баллов	на период действия сертификата		
3.2. Повышение профессионального мастерства	10	Личное участие (семинары, конкурсы, научно-практические конференции, методические объединения, публикации, творческие и рабочие группы и т.д.)	Всероссийский уровень – 10 баллов ; Региональный – 8 баллов ; муниципальный – 6 баллов	1 раз в полугодие грамоты, сертификаты,		
Максимальное количество баллов	100	Количество набранных баллов				
		Дата заполнения				
		Роспись				

Итоговая сумма набранных баллов -

С итоговой суммой набранных баллов

_____ / _____
(согласен, не согласен)_____ / _____
(роспись)_____ / _____
Ф.И.О.

« ____ » _____ 20__ г.

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист воспитателя

(Ф. И. О. полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период _____ г. по _____ г.

Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период, источник информации	Оценка		
						В	К	Р
Раздел 1. Качество и доступность образования				37				
Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	Соответствие среды возрастным возможностям и содержанию программы, наличие в группе различных пространств (для игры, конструирования, уединения); соответствие предметно-пространственной среды требованиям безопасности и надежности; свободный доступ детей к играм, пособиям, обеспечивающим все основные виды детской активности. При условии 100% материального обеспечения.	Соответствие требованиям реализуемой образовательной программы	91 % - 100 %	12	Раз в год, результаты тематического контроля			
			71 % - 90 %	9				
			60 % - 70 %	5				
Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации		Двос.= Чвос./Чоб.вос*100%, где, Двос. – доля воспитанников для	81 % - 100 %	9	Раз в полугодие, результаты			
			61 % - 80 %	5				
			40 % - 60 %	4				

	образовательных программ. Доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут. Наличие перспективного планирования деятельности воспитателя.	которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, %; Чвос. – численность воспитанников в группе, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут, чел.; Чоб.вос – общая численность воспитанников в группе, чел.			тематического контроля			
	Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в совместных мероприятиях. Наличие перспективного планирования деятельности воспитателя.	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	Раз в полугодие, результаты тематического контроля			
		61 % - 80 %	4					
		40 % - 60 %	3					
	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб	100%	5	2 раза в год, справка руководителя ДОУ			
	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, дипломы, грамоты, сертификаты и т.д.			
			Региональный уровень победитель/призер	4	Раз в год, дипломы, грамоты,			

			Муниципальный уровень победитель/призер	3	сертификаты и т.д.			
Раздел 2. Повышение профессиональной компетенции воспитателя				37				
Повышение профессиональной компетенции воспитателя.	Прохождение процедуры сертификации на региональном уровне	Наличие сертификата	Сертификат	6	2 раза в год, на период действия сертификата			
	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 уровень	5	1 раз в год, справка руководителя ДОУ			
			Муниципальный уровень	4				
			Уровень дошкольной образовательной организации	3				
	Публикации пособий, программ, сборников, методических разработок	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования за последние 3 года (кроме сети Интернет). Максимальное количество баллов по данному показателю - 4	Всероссийский уровень	4	1 раз в год, материалы публикаций			
			Областной уровень	3				
			Муниципальный уровень	2				
Проведение мастер-классов, открытых занятий	Максимальное количество баллов по данному показателю - 4	Региональный уровень	4	1 раз в полугодие, приказ, материалы мастер-класса, открытых занятий				
		Муниципальный уровень	3					
		Уровень дошкольной образовательной организации	2					
Очные конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 6	Победитель	6	1 раз в год, наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.				
		Призер	5					
Областные конкурсы	Наличие диплома победителя,	Победитель	5	1 раз в год,				

	профессионального мастерства: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект» и др.	призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 5	Призер	4	наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.			
	Муниципальные конкурсы профессионального мастерства	Наличие диплома победителя, призера. Максимальное количество баллов по данному показателю - 4	Победитель	4	1 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	1 раз в год, наличие дипломов, грамот, сертификатов и т.д.			
			Призер	2				
Раздел 3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей				26				
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, чел.	Более 60%	16	Раз в год, мониторинг посещаемости и заболеваний. Справка медицинского работника на отчетный период			
			50 % - 60%	13				
			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				
		Максимальное количество баллов		100	Набранное количество баллов			

			Дата заполнения			
			Роспись			

Итоговая сумма набранных баллов –

С итоговой суммой набранных баллов

(согласен/не согласен)

(подпись)

(ФИО)

«_____» _____ 201_ г.

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист учителя - логопеда

(Ф. И. О. полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период _____ г. по _____ г.

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка		
					работника	Ст. воспитателя	руководителя
1. Качество и общедоступность коррекционно-развивающего процесса в учреждении – 16 баллов							
1.1. Результативность образовательной деятельности, освоение воспитанниками государственного образовательного стандарта (ФГОС ДО)	16 баллов	Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации коррекционных программ, доля воспитанников для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут: - 81-100% - 16 баллов - 61-80% - 14 баллов - 40-60% - 12 баллов	1 раз в полугодие	Анализ результатов мониторинга уровня развития воспитанников, результаты КАД			
2. Эффективность коррекционно-развивающей деятельности – 15 баллов							
2.1. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья воспитанников	8 баллов	Отсутствие случаев травматизма – 8 баллов	1 раз в полугодие	Журнал регистрации случаев травматизма с воспитанниками			
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	7 баллов	Наличие позитивных отзывов на педагогическую деятельность со стороны родителей (законных представителей) и других участников воспитательно-образовательного процесса. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством образовательных услуг. - 100% отсутствие обоснованных жалоб - 7 баллов	1 раз в полугодие	Справки КАД, результаты мониторинга участников ВОП.			
3. Создание условий для осуществления коррекционного процесса - 17 баллов							
3.1. Наличие в кабинете развивающей предметно-пространственной среды	17 баллов	Соответствие предметно - пространственной среды ФГОС и реализуемой коррекционной программой: - 91-100% - 17 баллов ; - 71-90% - 15 баллов ;	1 раз в год	Результаты смотра развивающей среды. Распорядительные документы (приказы)			

		- 60-70% - 13 баллов				
3. Профессиональная компетентность – 52 балла						
4.1. Уровень профессионализма и активности	47 баллов	<p>1. Очные конкурсы, проводимые Министерством образования и науки РФ; - победитель -9 баллов; - призер –7 баллов</p> <p>2. Создание и систематическое обновление сайта (наличие сайта, обновление не реже одного раза в неделю), профессионального блога логопеда, наличие «электронного портфолио» – 7 баллов</p> <p>3. Наличие публикаций пособий, программ, сборников, методических разработок в периодических изданиях «Дошкольное воспитание», «Логопед» и др. - 7 баллов</p> <p>4. Проведение мастер – класса, открытых занятий: - региональный уровень – 8 баллов; - муниципальный уровень – 6 баллов</p> <p>5. Областные конкурсы профессионального мастерства: «Лесенка успеха», «Лучший социальный проект» - победитель – 6 баллов; - призер – 5 баллов</p> <p>6. Муниципальные конкурсы профессионального мастерства: - победитель – 5 баллов; - призер - 4 балла</p> <p>7. Участие в экспериментальных и инновационных проектах: - региональный уровень – 5 баллов; - муниципальный уровень -4 балла; - уровень учреждения- 3 балла</p>	1 раз в год	Копии документов, дипломы, грамоты. Распорядительные документы, инновационные проекты, наличие передового педагогического опыта с внешней и внутренней рецензией		
4.2. Квалифицированные испытания в форме тестирования, сертификация по важнейшим направлениям деятельности образовательного процесса	5 баллов	Добровольная сертификация по важнейшим направлениям организации коррекционной деятельности в НИПК, КРИПКиПРО – 5 баллов	1 раз в год	Рецензии, копии документов, дипломы, грамоты		
Максимальное количество баллов		Количество набранных баллов				
	100	Дата заполнения				
		Роспись				

Итоговая сумма набранных баллов _____

С итоговой суммой набранных баллов _____ / _____ / _____

(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О.

« ____ » _____ 20 ____ г.

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист младшего воспитателя

(Ф. И. О. полностью)
на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка			
					работника	Старшая м/с	завхоз	руководитель
1. Участие в организации воспитательно-образовательной деятельности – 15 баллов								
1.1. Участие в организации и проведении НОД, режимных моментов, и открытых мероприятий	15 баллов	Инициативность и активность при взаимодействии с воспитателем. - высокий уровень - 15 баллов ; - средний уровень – 10 баллов ; - низкий уровень – 5 балла	1 раз в полугодие	Результаты КАД, результаты общественно-административного контроля				
2. Эффективность деятельности – 38 балла								
2.1. Организация трудовой деятельности	21 балл	1. Качественное и своевременное выполнение трудовых операций: - высокий уровень - 7 баллов ; - средний уровень – 5 баллов - низкий уровень – 3 балла 2. Выполнение энергосберегающего режима и режима экономия воды: - высокий уровень – 7 баллов ; - средний уровень – 5 баллов ; - низкий уровень – 3 балла 3. Экономное использование моющих средств и ветоши:	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля				

		- высокий уровень – 7 баллов; - средний уровень – 5 баллов; - низкий уровень – 3 балла							
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	5 баллов	Наличие позитивных отзывов в адрес работника участниками ВОП, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей: - высокий уровень - 5 баллов ; - средний уровень – 3 балла ; - низкий уровень – 2 балла	1 раз в полугодие	Справки КАД, результаты мониторинга участников ВОП, результаты общественно-административного контроля					
2.3. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	12баллов	Результаты выполнения требований Сан ПиН 2.4.1.3049-13 (раздел XVII) высокий уровень – 12 баллов ; - средний уровень – 8 балла ; - низкий уровень – 4 балла	1 раз в полугодие	Результаты КАД, результаты общественно-административного контроля					
3. Соблюдение условий для осуществления воспитательно-образовательной деятельности - 7 баллов									
3.1.Содержание оборудования и инвентаря	7 баллов	Безукоризненное содержание оборудования и инвентаря: - высокий уровень – 7 баллов ; - средний уровень – 5 баллов ; - низкий уровень – 3 балла.	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля					
Максимальное количество баллов	60	Количество набранных баллов							
		Дата заполнения							
		Роспись							

Итоговая сумма набранных баллов - _____

С итоговой суммой набранных баллов _____ / _____ / _____
(согласен, не согласен) (роспись) Ф.И.О.

« ____ » _____ 20__ г.

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист повара

(Ф. И. О. полностью)
на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка		
					работника	Ст.мед.естра	Руководитель
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 10 баллов							
1.1. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей	10 баллов	Результаты выполнения требований СанПиН 2.4.1.3049-13 (раздел XIII, XIV)- 10 баллов - выполнение в неполном объеме- 5 баллов	1 раз в полугодие	Журнал учета мероприятий по контролю, результаты общественно-административного контроля, предписания контролирующих органов, докладные			
2. Эффективность деятельности – 26 баллов							
2.1. Организация питания	21 балл	1.Соблюдение технологии приготовления пищи- 8 баллов ; соблюдение в неполном объеме- 5 баллов 2.Выполнение правил и графика раздачи пищи- – 6 баллов ; выполнение в неполном объеме - 4 балла 3..Охват горячим питанием (от плановой наполняемости): - свыше 70% - 7 баллов ; - от 50-70% - 5 баллов	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, предписания контролирующих органов Анализ посещаемости			
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	5 баллов	Наличие позитивных отзывов в адрес работника (соблюдение культуры обслуживания): - отсутствие обоснованных жалоб - 5 баллов ;	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, мониторинг участников ВОП			
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 4 баллов							
3.1.Содержание холодильного и технологического оборудования.	4 балла	Безукоризненное содержание холодильного и технологического оборудования – 4 баллов выполнение в неполном объеме – 2 балла	1 раз в полугодие	Результаты КАД			
Максимальное количество баллов	40	Количество набранных баллов					
		Дата заполнения					
		Роспись					

Итоговая сумма набранных баллов _____

С итоговой суммой набранных баллов

« ____ » _____ 20__ г.

(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О.

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист подсобного рабочего кухни

(Ф. И. О. полностью)

на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период _____ г.

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка		
					работника	Куратора	Руководитель
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 10 баллов							
1.1.Участие в организации процесса питания	10 баллов	Выполнения требований СанПиН 2.4.1.3049-13 (раздел XIII, XIV) - 10 баллов; выполнение в неполном объеме – 7 баллов	1 раз в полугодие	Результаты КАД			
2. Эффективность деятельности – 25 баллов							
2.1.Организация трудовой деятельности	22 баллов	Качественное и своевременное выполнение трудовых операций – 6 баллов ; наличие замечаний – 3 балла . Взаимодействие с работниками пищеблока- 6 баллов ; выполнение в неполном – 3 балла Выполнение энергосберегающего режима и режима экономия воды – 6 баллов ; наличие замечаний – 3 балла Экономное использование моющих средств и ветоши выполнение в неполном объеме – 4 баллов	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля			
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	3 балла	Наличие позитивных отзывов в адрес работника: отсутствие обоснованных жалоб - 3 балла	1 раз в полугодие	Журнал регистрации обращений граждан руководителю МАДОУ			
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 5 баллов							
3.1. Содержание технологического	5 баллов	Безукоризненное содержание технологического оборудования - 5 баллов;	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного			

оборудования пищеблока		выполнение в неполном объеме – 3 балла		контроля			
Максимальное количество баллов	40				Количество набранных баллов		
					Дата заполнения		
					Роспись		

Итоговая сумма набранных баллов _____

С итоговой суммой набранных баллов _____ / _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О.

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист старшей медицинской сестры

(Ф. И. О. полностью)

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

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка	
					работник	Руководитель
1. Качество лечебно-оздоровительной и профилактической деятельности – 14 баллов						
1.1. Результаты предписаний по выполнению требований СанПиН 2.4.1.3049-13 по соблюдению санэпидрежима	8 баллов	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов – 8 баллов выполнение предписаний в неполном объеме с обоснованными причинами – 5 балла	1 раз в полугодие	Журнал учета мероприятий по контролю		
1.2. Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ	6 баллов	Положительная динамика – 6 баллов , Незначительная динамика – 5 баллов	1 раз в год, сроком на год	Статистический отчет 85-К		
2. Эффективность управленческой деятельности – 18 балла						
2.1. Соответствие документации	5 баллов	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях	1 раз в	Акты по итогам		

требованиям СанПиН 2.4.1.3049-13		контролирующих и надзорных органов – 5 баллов ; выполнение в неполном объеме – 4 баллов	полугодие	проверок			
2.2. Реализация оздоровительной и лечебно-профилактической деятельности	6 баллов	Организация качественного проведения назначений врачей медицинскими работниками – 6 баллов	1 раз в полугодие	Результаты КАД			
2.3. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	7 баллов	Наличие позитивных отзывов в адрес специалиста со стороны родителей: -от 95- 100% - 7 баллов ; -от 85-94 % - 6 баллов ; -от 75-84 % - 5 баллов ; - от 70- 74 % - 4 балла ; -ниже 70%- 3 балла	1 раз в полугодие	Справки КАД, результаты анкетирования			
3. Создание условий для осуществления лечебно-оздоровительной и профилактической работы - 21 баллов							
3.1.Своевременность и качество подготовки образовательного учреждения к новому учебному году	6 баллов	Отсутствие замечаний комиссии по приемке ОУ, своевременное исполнение предписаний ТО РПН – 6 баллов ; выполнение в неполном объеме – 5 баллов	1 раз в год, сроком на год	Акт приемки ОУ к новому учебному году, предписания ТО РПН			
3.2. Организация питания	15 баллов	1.Выполнение десятидневного меню: 90-100 % - 8 баллов 80-89% - 5 баллов 70-79% - 4 балла 2.Соблюдение технологии приготовления пищи – 7 баллов , выполнение в неполном объеме – 4 балла	1 раз в полугодие	Отчеты по питанию Журнал учета мероприятий по контролю			
4.Профессиональная компетентность – 7 баллов							
4.1.Повышение профессионального уровня	7 баллов	Своевременное подтверждение сертификатов – 7 баллов	По итогам учебного года, сроком на год	Распорядительные документы, сертификаты			
Максимальное количество баллов	60	Количество набранных баллов					
		Дата заполнения					
		Роспись					

Итоговая сумма набранных баллов -

С итоговой суммой набранных баллов

_____ / _____
(согласен, не согласен)_____ / _____
(роспись)_____ / _____
Ф.И.О.

« ____ » _____ 20 ____ г.

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист рабочего грузчика

(Ф. И. О. полностью)
на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка			
					работника	завхоз	руководитель	
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 10 баллов								
1.1. Улучшение условий безопасной работы учреждения	10 баллов	Своевременное проведение профилактических работ – 10 баллов ; выполнение в неполном объеме – 7 баллов ;	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, мониторинг участников ВОП				
2. Эффективность деятельности – 23 балла								
2.1. Организация трудовой деятельности	20 баллов	1. Качественное и своевременное выполнение заявок – 10 баллов ; выполнение в неполном объеме – 3 балла 2. Экономное использование рабочих материалов – 10 баллов - выполнение в неполном объеме – 3 балла	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, мониторинг участников ВОП				
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	3 балла	Наличие позитивных отзывов в адрес работника: отсутствие обоснованных жалоб - 3 балла ;	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, мониторинг участников ВОП				
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 7 баллов								
3.1. Содержание оборудования и материалов	7 баллов	Бережное отношение к рабочему оборудованию и материалам, используемым в работе - 7 баллов ; выполнение в неполном объеме – 3 балла	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля				
Максимальное количество баллов	40	Количество набранных баллов						
		Дата заполнения						
		Роспись						

Итоговая сумма набранных баллов _____

С итоговой суммой набранных баллов _____ / _____ / _____

(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О.

« ____ » _____ 20 ____ г.

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист рабочего дворника

(Ф. И. О. полностью) _____
на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка		
					работника	завхоз	руководитель
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 10 баллов							
1.1. Улучшение условий безопасной работы учреждения	10 баллов	Своевременное проведение профилактических работ – 10 баллов ; выполнение в неполном объеме – 7 баллов ;	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, мониторинг участников ВОП			
2. Эффективность деятельности – 23 балла							
2.1. Организация трудовой деятельности	20 баллов	1. Качественное и своевременное выполнение заявок – 10 баллов ; выполнение в неполном объеме – 3 балла 2. Экономное использование рабочих материалов – 10 баллов - выполнение в неполном объеме – 3 балла	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, мониторинг участников ВОП			
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	3 балла	Наличие позитивных отзывов в адрес работника: отсутствие обоснованных жалоб - 3 балла ;	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, мониторинг участников ВОП			
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 7 баллов							
3.1. Содержание оборудования и материалов	7 баллов	Бережное отношение к рабочему оборудованию и материалам, используемым в работе - 7 баллов ; выполнение в неполном объеме – 3 балла	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля			
Максимальное количество баллов	40	Количество набранных баллов					
		Дата заполнения					
		Роспись					

Итоговая сумма набранных баллов _____
 С итоговой суммой набранных баллов _____

(согласен, не согласен)

(ропись)

Ф.И.О.

« ____ » _____ 20 ____ г.

Приложение № 4
 к положению об оплате труда работников
 муниципального автономного дошкольного
 образовательного учреждения «Детский сад № 15
 «Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист кастелянши

(Ф. И. О. полностью) _____
 на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка		
					работника	Куратора	Руководитель
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 16 баллов							
1.1.Участие в организации и проведении НОД и открытых мероприятий	16 баллов	Высокий уровень активности и взаимодействия с педагогами - 8 баллов ; наличие замечаний - 4 балла . Безукоризненное содержание костюмерной - 8 баллов ; выполнение в неполном объеме - 4 балла	1 раз в полугодие	Результаты КАД			
2. Эффективность деятельности – 17 баллов							
2.1.Организация трудовой деятельности	13 баллов	Качественное и своевременное выполнение трудовых операций – 6 баллов ; наличие замечаний – 3 балла . Экономное использование электроэнергии – 7 баллов ; наличие замечаний – 5 балла	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля			
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	4 балла	Наличие позитивных отзывов в адрес работника участников общеобразовательного процесса: отсутствие обоснованных жалоб - 4 балла ; -наличие замечаний - 1 балл ;	1 раз в полугодие	Журнал регистрации обращений граждан руководителю МАДОУ			
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 7 баллов							

3.1. Содержание оборудования и материалов	7 баллов	Бережное отношение к рабочему оборудованию и материалам, используемым в работе - 7 баллов ; наличие замечаний – 3 балла	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля			
Максимальное количество баллов	40	Количество набранных баллов					
					Дата заполнения		
					Роспись		

Итоговая сумма набранных баллов

С итоговой суммой набранных баллов

_____ / _____
(согласен, не согласен)_____ / _____
(роспись)_____ / _____
Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 ____ г.

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист кладовщика

_____ / _____
(Ф. И. О. полностью)

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

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка		
					работника	Ст. медсестры	Руководитель
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 10 баллов							
1.1. Взаимодействие с бухгалтерией	10 баллов	Правильное ведение, оформление документации, своевременное предоставление отчетности - 10 баллов; выполнение в неполном объеме – 8 баллов	1 раз в полугодие	Результаты КАД			
2. Эффективность деятельности – 26 баллов							
2.1. Организация питания	22 балла	1. Выполнение десятидневного меню: 90-100 % - 6 баллов 80-89% - 5 баллов 70-79% - 4 балла 2. Взаимодействие со старшей медсестрой, работниками пищеблока – 5 баллов , выполнение в неполном объеме – 3 балла; 3. Выполнения требований СанПиН 2.4.1.3049-13 (раздел XIII, XIV) – 6	1 раз в полугодие	Результаты КАД, журнал учета мероприятий по контролю			

		баллов 4.Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов – 5 баллов , выполнение в неполном объеме– 2 балла					
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	4 баллов	Наличие позитивных отзывов в адрес работника: отсутствие обоснованных жалоб - 4 балла;	1 раз в полугодие	Справки КАД, результаты анкетирования			
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 4 баллов							
3.1.Содержание холодильного и технологического оборудования.	4 баллов	Содержание холодильного и технологического оборудования – 4 баллов выполнение в неполном объеме– 2 балла	1 раз в полугодие	Результаты КАД			
Максимальное количество баллов	40	Количество набранных баллов					
		Дата заполнения					
		Роспись					

Итоговая сумма набранных баллов _____

С итоговой суммой набранных баллов _____ / _____
(согласен, не согласен) (роспись) Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 ____ г.

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 «Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист машиниста по стирке белья

_____ (Ф. И. О. полностью)
на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка		
					работника	Куратора	Руководителя
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 12 баллов							
1.1.Участие в организации и проведении НОД и открытых мероприятий	12 баллов	Высокий уровень активности и взаимодействия с педагогами - 6 баллов ; наличие замечаний - 4 балла. Безукоризненное содержание прачечной - 6 баллов ; наличие замечаний - 4 балла	1 раз в полугодие	Результаты КАД			
2. Эффективность деятельности – 23 балла							

2.1. Организация трудовой деятельности	20 баллов	Качественное и своевременное выполнение трудовых операций – 7 баллов ; выполнение в неполном объеме – 4 балла. Выполнение энергосберегающего режима и режима экономия воды – 7 баллов ; выполнение в неполном объеме – 4 балла. Экономное использование моющих средств – 6 баллов выполнение в неполном объеме 3 балла ;	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля			
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	3 балла	Наличие позитивных отзывов в адрес работника: отсутствие обоснованных жалоб - 4 балла ;	1 раз в полугодие	Журнал регистрации обращений граждан руководителю МАДОУ			
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 5 баллов							
3.1. Содержание оборудования и материалов	5 баллов	Бережное отношение к рабочему оборудованию и материалам, используемым в работе - 5 баллов; наличие замечаний – 3 балла	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля			
Максимальное количество баллов	40	Количество набранных баллов					
		Дата заполнения					
		Роспись					

Итоговая сумма набранных баллов _____

С итоговой суммой набранных баллов _____

« _____ » _____ 20 ____ г.

(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О. _____

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист сторожа

(Ф. И. О. полностью) _____

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

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка		
					работника	завхоз	руководитель
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 10 баллов							

1.1.Улучшение условий безопасной работы учреждения	10 баллов	Качественное и своевременное проведение профилактических осмотров средств защиты - 10 баллов ; наличие замечаний – 6 баллов	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля,				
2. Эффективность деятельности– 23 балла								
2.1.Организация трудовой деятельности	20 баллов	1. Качественное и своевременное выполнение заданий на смену – 13 баллов ; выполнение в неполном объеме – 10 баллов . 2.Экономное использование электроэнергии – 12 баллов ; выполнение в неполном объеме – 10 баллов	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля,				
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	3 балла	Наличие позитивных отзывов в адрес работника: -отсутствии обоснованных жалоб - 3 балла ;	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, мониторинг участников ВОП				
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 7 баллов								
3.1. Содержание оборудования и материалов	7 баллов	Бережное отношение к рабочему оборудованию и материалам, используемым в работе - 7 баллов ; выполнение в неполном объеме – 3 балла	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля				
Максимальное количество баллов	40	Количество набранных баллов						
		Дата заполнения						
		Роспись						

Итоговая сумма набранных баллов _____

С итоговой суммой набранных баллов _____ / _____ / _____

« _____ » _____ 20 ____ г.

(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О.

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист уборщика служебных помещений

(Ф. И. О. полностью) _____

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

Показатель	Макси-	Индикаторы	Периодич-	Источник	Оценка
------------	--------	------------	-----------	----------	--------

	мальное количество баллов		ность оценивания	информации	работника	Куратора	Руководитель
1. Участие в организации воспитательно-образовательной деятельности – 8 баллов							
1.1. Результаты выполнения требований СанПиН 2.4.1.3049-13 по соблюдению санэпидрежима	8 баллов	выполнение – 8 баллов; выполнение в неполном объеме – 6 баллов	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля			
2. Эффективность деятельности – 27 баллов							
2.1. Организация трудовой деятельности	21 баллов	Качественное и своевременное выполнение трудовых операций – 7 баллов ; выполнение в неполном объеме – 3 балла. Выполнение энергосберегающего режима и режима экономия воды – 7 баллов ; выполнение в неполном объеме – 3 балла. Экономное использование моющих средств и ветоши 7 баллов ; выполнение в неполном объеме наличие замечаний – 3 балла .	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля			
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	6 балла	Наличие позитивных отзывов в адрес работника: - 6 баллов ;	1 раз в полугодие	Журнал регистрации обращений граждан руководителю МАДОУ			
3. Соблюдение условий для осуществления воспитательно-образовательной деятельности - 5 баллов							
3.1. Содержание оборудования и инвентаря	5 баллов	Безукоризненное содержание оборудования и инвентаря – 5 баллов; наличие замечаний – 3 балла	1 раз в полугодие	Журнал общественно-административного контроля			
Максимальное количество баллов	40	Количество набранных баллов					
		Дата заполнения					
		Роспись					

Итоговая сумма набранных баллов

С итоговой суммой набранных баллов

« ____ » ____ 20 ____ г.

(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О.

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15
«Мишутка» (приказ № 121 от 01.09.2016)

Оценочный лист рабочего по обслуживанию здания

(Ф. И. О. полностью)
на выплату стимулирующих выплат по итогам работы на период с _____ по _____

Показатель	Максимальное количество баллов	Индикаторы	Периодичность оценивания	Источник информации	Оценка		
					работника	завхоз	руководитель
1. Участие в организации результативной деятельности учреждения – 10 баллов							
1.1. Улучшение условий безопасной работы учреждения	10 баллов	Своевременное проведение профилактических работ – 10 баллов ; выполнение в неполном объеме – 7 баллов ;	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, мониторинг участников ВОП			
2. Эффективность деятельности – 23 балла							
2.1. Организация трудовой деятельности	20 баллов	1. Качественное и своевременное выполнение заявок – 10 баллов ; выполнение в неполном объеме – 3 балла 2. Экономное использование рабочих материалов – 10 баллов - выполнение в неполном объеме – 3 балла	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, мониторинг участников ВОП			
2.2. Уровень взаимоотношений между участниками образовательного процесса	3 балла	Наличие позитивных отзывов в адрес работника: отсутствие обоснованных жалоб – 3 балла ;	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля, мониторинг участников ВОП			
3. Соблюдение условий для осуществления деятельности учреждения - 7 баллов							
3.1. Содержание оборудования и материалов	7 баллов	Бережное отношение к рабочему оборудованию и материалам, используемым в работе – 7 баллов ; выполнение в неполном объеме – 3 балла	1 раз в полугодие	Результаты общественно-административного контроля			
Максимальное количество баллов	40	Количество набранных баллов					
		Дата заполнения					
		Роспись					

Итоговая сумма набранных баллов _____

С итоговой суммой набранных баллов _____ / _____ / _____

(согласен, не согласен)

(роспись)

Ф.И.О.

« ____ » _____ 20__ г.