

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 19»**

301365, Россия, Тульская область, г. Алексин, ул. Вересаева, д. 3-а,

тел./факс (48753)5-59-44

эл. адрес: aleksin.ds19@tularegion.org

сайт: mbdou19.obraleksin.ru

ПРИНЯТО

общим собранием работников

МБДОУ «ДС комбинированного вида № 19»

протокол от 30.08.2022 г. № 1

СОГЛАСОВАНО

профсоюзным комитетом

«ДС комбинированного вида № 19»

протокол № 1 от 30.08.2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

заведующий МБДОУ

«ДС комбинированного вида № 19»

И.Г. Чечулина

Приказ № 112 от 30.08.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад комбинированного вида № 19»

г. Алексин

1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №19», (далее соответственно – Положение, Учреждение, работники), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 №272-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом от 06.10.2013 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», законом Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании», постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением администрации муниципального образования город Алексин от 04.08.2021 г. №1207 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Алексин от 06.11.2018 №2350 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций города Алексина, осуществляющих образовательную деятельность», в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 19» и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда работников в Учреждении формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.5. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников муниципальных организаций города Алексина соответствующих отраслей.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.8. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

1.9. Размеры должностных окладов, ставок работников организации ежегодно индексируются на прогнозный уровень инфляции.

При внесении соответствующих изменений в положение образовательной организации размеры окладов округляются до целого рубля в большую сторону.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должности по уровням	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» - помощник воспитателя	5746,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень – музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	10369,0
2 квалификационный уровень - социальный педагог.	10887,0
3 квалификационный уровень - воспитатель; педагог-психолог.	11198,0
4 квалификационный уровень – старший воспитатель, учитель-логопед.	11405,0

Должностной оклад, ставка работников Учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.1.2. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 2.1.3 – 2.1.5 настоящего Положения.

2.1.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Учреждения не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.

2.1.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образования Учреждения согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

2.1.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Учреждения в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,1.

2.1.6. С учетом условий труда работникам образования Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.1.7. Работникам образования Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.1.8. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливаются приложением № 4 к настоящему Положению.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности по уровням	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень - делопроизводитель; калькулятор	5746,0
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень – лаборант; электроник	6705,0
2 квалификационный уровень – заведующий хозяйством	7042,0
3 квалификационный уровень – шеф-повар	7376,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень – инженер-электроник	9575,0

2.2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Должности	Размер окладов, рублей
специалист по закупкам	9575,0

2.2.3. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 2.2.4 – 2.2.5 настоящего Положения.

2.2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

2.2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1–3 к настоящему Положению.

2.2.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.2.7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень – грузчик, дворник, кастаньяша, кладовщик сторож, уборщик служебных помещений, повар 2-3 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по стирке и ремонту одежды, кухонный рабочий	4805,0
2 квалификационный уровень	5033,0
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень – повар 4-5 разряд	5588,0

2.3.2. Работникам Учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3.3 – 2.3.5 настоящего Положения.

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

2.3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

2.3.5. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.3.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

3.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Учреждения определяется учредителем в соответствии с отнесением Учреждения к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Учреждения.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителю Учреждения устанавливается на учебный год в период с 1 сентября по 31 августа в размере:

Группа, к которой Организация относится по оплате труда руководителей	1-я группа	2-я группа	3-я группа	4-я группа
Размер кратности	1.6	1.5	1.4	1.3

Порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Учреждения предусмотрены приложением № 5 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей Учреждения определен приложением № 6 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения не может превышать восьмикратный размер.

3.2. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Руководителю Учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям руководителя Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

3.3. Премии руководителю Учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утвержденным учредителем и согласованным с территориальной организацией Профсоюза.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя Учреждения могут быть установлены руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

3.5. Руководителю Организации устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера в размере 10% от должностного оклада, из средств бюджета Тульской области, имеющему ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации в соответствии с соглашением между администрацией муниципального образования город Алексин, Управлением образования муниципального образования город Алексин и Алексинской городской Тульской области организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли за:

- почётное звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации»;
 - почётное звание «Почётный работник сферы воспитания детей и молодёжи Российской Федерации»;
 - нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
 - почётное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;
- Руководителю Учреждения указанные выплаты устанавливаются Учредителем.

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения

4.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения.

4.2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения, которые осуществляются за счет средств бюджета Тульской области и средств бюджета муниципального образования город Алексин.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в Учреждении.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется Учреждением за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя Учреждения.

4.3. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя Учреждения.

4.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

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

Численность 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, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одной и более одной ставке (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

4.6. Работники основного персонала Учреждения, 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 учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) 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:

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);

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

4.7. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

4.8. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя Учреждения производится с учетом изменения объемных показателей.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В организации работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

- доплаты до МРОТ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютной величине.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику пропорционально уменьшаются.

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;

10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;

12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;

15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты составляет 17% от должностного оклада (оклада).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачивается:

Виды работ, производимых в особых условиях	Должность	Класс вредных условий труда	Размер выплаты, %
Горячий цех (повышенная температура воздуха в производственных помещениях)	Шеф-повар, повар	3.1	5
Тяжесть трудового процесса (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную)	Кухонный рабочий	3.1	5

5.3. Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Выплаты за увеличение объема работ устанавливаются за:

Выплаты за увеличение объема работ	Размер выплаты, % должностного оклада по основной работе
за руководство городским методическим объединением	10
ведение сайта Учреждения	до 30
ведение официального сайта bos.gov.ru	до 20
ведение сайта «Е-услуги. Образование»	до 20
ведение сайта «Сетевой Город. Образование»	до 20
за ведение системы Меркурий	до 20
проведение дополнительной логопедической работы на логопункте	до 30
за работу с детьми из социально неблагополучных семей и семьями, находящимися в зоне риска	до 20
увеличение объема работ, связанную с ненормированным рабочим днем	до 50

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты устанавливаются в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

Выплата за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производится при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатном расписании организации.

5.4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности:

А) Заведование помещениями специального назначения, музыкальным залом и т.д.

Выплата работникам за заведование помещениями специального назначения устанавливается в следующих размерах.

№ п/п	Вид помещения специального назначения	Размер выплаты компенсационного характера, руб.
1.	За заведование помещениями специального назначения (использование и качественное содержание)	до 1500,0
2.	Музыкальный зал, спортивный зал	до 1500,0

К основным направлениям деятельности для установления выплаты за заведование помещениями специального назначения педагогическим работникам образовательных организаций относятся:

- ведение документации (паспорт помещения специального назначения, опись имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации;

- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;

- участие в оснащении помещений специального назначения современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;

- учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);

- использование при работе в помещениях специального назначения инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных;

- организация внеклассной работы воспитанников: систематическое проведение занятий предметного кружка или кружка технического творчества, представление экспонатов, изготовленных воспитанниками, на выставки технического творчества; подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;

- обеспечение оформления помещений специального назначения в соответствии с современными требованиями эстетики;

- обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;

- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в помещениях специального назначения, организация и контроль уборки помещений, подготовка к началу учебного года;
- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;
- организация и участие в ремонтных работах в помещении специального назначения.

Б) за выполнение других видов работ, не входящих в должностные обязанности, а именно:

Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Размер выплаты, %
Ответственный по безопасности дорожного движения	до 15
Ответственный за антитеррористическую безопасность здания и территории, по профилактике ГО и ЧС	до 15
Ответственный за пожарную безопасность	до 15
Уполномоченный по охране труда и правил техники безопасности	до 15
Ответственный за энергетическое хозяйство, заполнение декларации по энергосбережению	до 15
Обеспечение обустройства территории ДОУ	до 15
Работа за рамками рабочего времени – организация поездки детей для выступлений на различных конкурсах, соревнованиях	до 15
Ответственный за аттестацию педагогических работников	до 20
Ответственный за предоставление сведений в пенсионный фонд, центр занятости, военный учет	до 15
Исполнение обязанности секретаря на собраниях, педсоветах, других заседаниях	до 15
Ответственный за ведение страниц МБДОУ в социальных сетях Интернет, автоматизированных информационных систем (АИС), используемых в организации.	до 20
За работу не относящейся к трудовой функции (приказ с указанием вида работ)	до 20

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

Перечень должностей работников Учреждения для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.9. Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом руководителем организации в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

5.10. Установление выплат компенсационного характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке) (Приложение 9);

выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;

выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

выплаты за качество выполняемых работ;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера в летний оздоровительный период за организацию каникулярного отдыха воспитанников, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и развития творческой активности и инициативы педагогов могут производиться в конкретном денежном размере, без подсчета баллов.

Выплаты стимулирующего характера для вновь пришедших педагогических работников в первые два-три месяца устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада или в конкретной денежной сумме по решению Комиссии, без подсчета баллов

Выплаты стимулирующего характера для категории работников служащих и рабочих могут устанавливаться в процентном отношении от должностного оклада или в конкретной денежной сумме по критериям (показателям), без подсчета баллов.

6.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Коллективным договором и настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

6.3. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

6.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

6.5. Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Учреждения устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

6.6. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированной частью заработной платы, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются выплаты стимули-

рующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда Учреждения.

6.7. Руководитель организации принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера:

по персональному повышающему коэффициенту;

за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера по итогам работы, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы принимает руководитель организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Учреждении.

6.8. Период для установления выплат стимулирующего характера устанавливается:

- за месяц – с 15 числа предыдущего месяца до 15 числа текущего месяца;

- за квартал – с 15 числа первого месяца квартала до 15 числа первого месяца следующего квартала;

- за полугодие – первое полугодие устанавливается с 16 декабря по 15 июня, второе с 16 июня по 15 декабря;

- за год – 16 декабря предыдущего года по 15 декабря текущего года.

6.9. В состав Комиссии включается не менее 3 членов. В комиссию обязательно включают представителя первичной профсоюзной организации, представителя от педагогического коллектива, представителя от администрации дошкольного учреждения.

Персональный состав Комиссии (нечетное число членов) определяется на общем собрании работников открытым голосованием. На основании выписки из протокола общего собрания работников руководитель Учреждения издает приказ о составе Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Председателя и секретаря Комиссия избирает на первом заседании.

Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии.

Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании Комиссии членов Комиссии. При равенстве голосов Председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

Работники Учреждения передают в Комиссию заполненный оценочный лист (Приложение 10), содержащий самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их.

Комиссия проводит на основе представленных в оценочном листе материалов оценку результативности деятельности работников в соответствии с критериями, устанавливает итоговое количество баллов.

Оценочный лист подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику Учреждения.

В случае установления Комиссией существенных нарушений в оформлении и необъективности самооценки работника, представленные материалы возвращаются работнику. Дальнейшее рассмотрение представленных материалов осуществляется в присутствии работника. Итоговое количество баллов устанавливается Комиссией путем открытого голосования, простым большинством голосов.

Работники имеют право на защиту персональных данных в части решений принятых Комиссией.

В случае несогласия работника Учреждения с итоговым баллом, работник имеет право, в течение трех дней, обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных настоящим Положением, а также технические ошибки при работе с цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное разъяснение.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм установленных настоящим Положением или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает экстренные меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

В случае несогласия с повторным решением Комиссии работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном частью 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев установленных в оценочном листе в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

По аргументированному требованию профсоюзного комитета или педагогического Совета (не менее чем 1/3) член Комиссии может быть отстранен от работы Комиссии. Решение об отстранении в работе Комиссии рассматривается на заседании Комиссии, принимается на общем собрании трудового коллектива Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами (Приложение 11), срок хранения которых 3 года. Протоколы хранятся у заведующего дошкольным Учреждением.

Председатель Комиссии предоставляет протокол заседания для согласования руководителю Учреждения. На основании протокола Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам, руководитель Учреждения издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

6.10. Определение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по балльной системе с учётом выполнения критериев.

Производится подсчёт баллов каждому работнику Учреждения, после чего суммируются баллы, полученные всеми работниками.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников Учреждения, запланированного на период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера на общую сумму баллов всех работников.

Расчёт стоимости балла производится по формуле:

$$S = \frac{\text{ФОТ ст.}}{N_1 + N_2 + N_3 + \dots + N_n}, \text{ где}$$

S – стоимость одного балла (в рублях);

ФОТ ст. – стимулирующая часть фонда оплаты труда; N1, N2, ..., Nn – количество баллов каждого сотрудника Учреждения.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат (в рублях) каждому работнику Учреждения.

6.11. Работникам, проработавшим неполный отчётный период, начисление выплат стимулирующего характера по итогам работы, за качество выполняемых работ производится за фактически отработанное время.

Начисление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится без учета фактически отработанного времени.

6.12. Размер выплат стимулирующего характера может быть изменен (или выплаты стимулирующего характера не производятся полностью) приказом заведующего организации в следующих случаях

- если деятельность дошкольного учреждения приостановлена по решению суда и (или) осуществлена приостановка действия лицензии, выданной дошкольной организации на право осуществления образовательной деятельности, или ее аннулирование по решению соответствующей организации. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам на основании приказа заведующего дошкольного Учреждения с момента приостановления деятельности Учреждения до начала функционирования Учреждения обычном режиме;
- окончания срока их действия;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по дошкольному Учреждению);
- наличие дисциплинарных взысканий, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.д.;
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании дошкольного Учреждения;
- наличие листов по временной нетрудоспособности;
- в случае нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком;
- в случае нахождения работника в длительном отпуске сроком до одного года;
- если отсутствуют или имеется недостаточное количество средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты в текущем финансовом периоде;
- если при работе существенно изменяются показатели, за которые предусмотрены выплаты стимулирующего характера.

6.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютной величине.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам Учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждении в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

7.2. Работникам Учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, занимающего должность в соответствии со штатным расписанием, работающего по основному месту работы.

В настоящем Положении предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- при рождении ребенка;
- к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие, и т.д.) и в связи с уходом на пенсию в

случае пяти лет непрерывной работы в Учреждении;

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- длительное заболевание сотрудника;
- стихийные бедствия;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие существенные влияния на материальное положение сотрудника.

Размер, оказываемой материальной помощи, определяется руководителем Учреждения, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 1 (одного) оклада, но не более 15 000 рублей в абсолютной величине.

7.3. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании» в размере 10% от оклада

- почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
- почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;
- нагрудный знак «Отличник народного просвещения».

Руководителю Учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителя Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения.

7.4. Работникам организации один раз в год производится единовременная выплата (пособие на санаторно-курортное лечение) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности.

Решение о единовременной выплате (пособие на санаторно-курортное лечение) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю Учреждения принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

Работникам Учреждения единовременная выплата (пособие на санаторно-курортное лечение) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем Учреждения.

7.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в

другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.6. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных приложением № 8 к настоящему Положению к должностному окладу, ставке должностей, отнесенных к 1 квалификационному уровню ПКГ «Педагогические работники».

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

Коэффициенты почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Положение принято общим собранием работников
Протокол № 1 от «30» августа 2022 г.

Введено в действие с 01.09.2022 года

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
за выслугу лет в организации**

1.Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам организации (за исключением руководителя и заместителей руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет включительно	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет включительно	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет включительно	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет включительно	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2.Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации. Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3.Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в Учреждении производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 19».

4.В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно приложению № 3 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 19».

ПОРЯДОК

исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Учреждении;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности;

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет (далее – Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических

должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных Организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных Организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям Организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных Организаций, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных Организаций, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Работникам Организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

7. Работникам Организаций могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

8. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Организации создается соответствующая комиссия, по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж
работников образования (педагогический стаж)

Наименование организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь
II. Методические (учебно-методические)	II. Руководители, их заместители, заведую-

Наименование организаций	Наименование должностей
организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	щие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ОСОБЕННОСТИ

оплаты труда педагогических работников

1. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы

Оплата труда педагогических и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, в Учреждении, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Должностные оклады выплачиваются с учетом ведения педагогической работы в объеме 3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Решение об установлении руководителю Учреждения педагогической нагрузки и ее размера принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

Выполнение вышеуказанной педагогической работы осуществляется в основное рабочее время.

Установленная педагогическим и другим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в Учреждении, при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификационный список педагогических работников (педагогов, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

1.1. Педагоги.

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы педагогов в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложением № 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность, на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется оплата:

Педагоги за работу в другом Учреждении (одного или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

воспитателей, для которых данное Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению обучающихся на дому в соответствии с медицинским заключением (дистанционном обучении), а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.1.2. Установленная педагогам Учреждения при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.1.3. Тарификация педагогов производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится раздельно по полугодиям.

ПОРЯДОК
отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда
руководителей и объемные показатели деятельности муниципальных
организаций муниципального образования город Алексин,
осуществляющих образовательную деятельность

1.Отнесение муниципальных организаций города Алексина, осуществляющих образовательную деятельность, к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

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

2.При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждениях, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3.При установлении группы по оплате труда руководителей Учреждения контингент обучающихся определяется:

3.1.По общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года.

4.За всеми типами Организаций, находящихся на капитальном ремонте или деятельность которых временно приостановлена, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5.Образовательные организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи относятся к I группе оплаты труда руководителей.

6.Образовательные организации дополнительного образования относятся к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7.К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников Учреждения, количество обучающихся, сменность работы образовательного Учреждения, наличие структурных подразделений и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждения

8.Объем деятельности каждой Организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в Организации	За каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалифика-	1 0,5 1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
		ционную категорию	
3.	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
4.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
5.	Наличие статуса базовой, ресурсной Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации	За каждый вид	10
6.	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средств
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
10.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
11.	Круглосуточное пребывание обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа)	За каждого обучающегося	0,3
12.	Наличие в Организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10
15.	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
16.	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10
17.	Наличие обучающихся в Организации (за	Количество	0,5

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
	исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	обучающихся	
18.	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
19.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
20.	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
21.	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
22.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
23.	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
24.	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5
25.	Наличие пребывающих в социальных гостиницах Организации	За каждого пребывающего	0,5

9. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Общеобразовательные организации с профильными классами; Организации с наличием групп дошкольного образования	свыше 450	до 450	до 300	

№ п/ п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
3.	Организации с классами (группами), реализующими адаптированные образовательные программы; Общеобразовательные организации с классами углубленного обучения (в том числе лицеи, гимназии); Профессиональные образовательные организации	свыше 400	до 400	до 300	
4.	Организации реализующие адаптированные образовательные программы; организации с группами для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа; общеобразовательные организации с дошкольными группами и группами для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; профессиональные образовательные организации-колледжи	свыше 350	до 350	до 300	

Приложение № 6

к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 19»

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров
должностного оклада руководителя Учреждения**

воспитатель

инструктор по физическому воспитанию

музыкальный руководитель

педагог-психолог

помощник воспитателя

старший воспитатель

учитель – дефектолог

учитель - логопед

Приложение № 7

к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 19»

РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в Учреждении

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1. Дошкольные образовательные организации			
1.1.	Дошкольные образова- тельные организации, реа- лизующие адаптированные образовательные програм- мы	Руководитель организации, заместитель руково- дителя, деятельность которого связана с образова- тельным процессом, работники образования, слу- жащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	15
1.2.	Дошкольные образова- тельные организации с группами, в которых реа- лизуются адаптированные образовательные програм- мы	Руководитель организации ¹ , заместитель руково- дителя, деятельность которого связана с образова- тельным процессом, работники образования, слу- жащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	10
1.3.	Дошкольные образова- тельные организации с группами, в которых реа- лизуется инклюзивное обучение	Руководитель организации ¹ , заместитель руково- дителя, деятельность которого связана с образова- тельным процессом, работники образования, слу- жащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	15
1.4.	Дошкольные образова- тельные организации, имеющие группы для де- тей-сирот и детей, остав- шихся без попечения роди- телей	Руководитель организации ¹ , заместитель руково- дителя, деятельность которого связана с образова- тельным процессом, работники образования, слу- жащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	15
1.5.	Дошкольные образова- тельные организации, имеющие группы оздоро- вительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией	Руководитель организации ¹ , заместитель руково- дителя, деятельность которого связана с образова- тельным процессом, работники образования, слу- жащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	10
1.6.	Дошкольные образова- тельные организации, реа- лизующие дополнительные общеразвивающие про- граммы двух и более направленностей	Руководитель организации, заместитель руково- дителя, деятельность которого связана с образова- тельным процессом, работники образования, слу- жащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	10

1 – размер надбавки за специфику работы в Учреждении, руководителю устанавливается незави-
симо от количества классов, групп, отделений.

Приложение № 8

к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 19»

КОЭФФИЦИЕНТЫ
почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий в организацию

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор или доктор наук	доцент или кан- дидат наук	лица, не име- ющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, а также другие аналогичные категории обучающих- ся.	0,044	0,035	0,03

Приложение № 9
к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 19»

Показатели для установления персонального повышающего коэффициента работникам

Максимальный размер ППК – 3,0 для всех категорий работников.

1. Для заместителей заведующего:

Показатели	Персональный коэффициент
Внедрение (результативное внедрение) инновационных технологий в образовательный процесс	до 0,3 от оклада
Организация внутренней системы оценки качества образования в гимназии, мониторинговой деятельности	до 0,1 от оклада
Своевременность и качество предоставляемой статистической и иной отчетности и информации, исполнительская дисциплина	до 0,3 от оклада
Ведение официального сайта детского сада, электронных баз данных и других электронных проектов	до 0,3 от оклада (за направление)
Обеспечение и соблюдение требований ТБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм	до 0,3 от оклада
Обеспечение сохранности имущества детского сада, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 0,3 от оклада
Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях детского сада	до 0,3 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении участков дошкольного учреждения	до 0,5 от оклада
Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзалов и других помещений, иного имущества детского сада в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	до 0,3 от оклада

2. Для педагогических работников:

Педагогические работники максимальный размер ППК – до 3,0

Показатели	Размер коэффициента
1. Сложность и важность выполняемой работы	2,7
Участие педагога в работе комиссий Учреждения, творческой группы, руководство учебной практикой студентов и пр.	до 0,2
Наставничество (содействие в раскрытии личностных, профессиональных, творческих потенциалов педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории через различные формы наставничества)	до 0,2
Работа с детьми в группах раннего возраста: - 1-2 лет - 2-3 лет	до 0,3 0,3 0,2
Стабильность и динамика освоения образовательной и адаптированной программ по результатам педагогической диагностики 90 % и выше 85-89%	до 0,2 0,2 0,1

Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг, от общего числа опрошенных (в соответствии с опросом), свыше 90% 85-89% 84-80%	до 0,3 0,3 0,2 0,1
Наличие индивидуальных программ (образовательных маршрутов, планов) развития воспитанников. Индивидуальная коррекционно-развивающая работа (дети ОВЗ, инвалиды).	до 0,2
Инновационная деятельность педагога - в различных базовых, методических площадках, пилотного учреждения и т.д. - использование в работе инновационных методик	до 0,2 0,1 0,1
Реализация социокультурных проектов, участие в общественных мероприятиях, акциях города, области.	до 0,2
Результативное зафиксированное личное участие в мастер - классах, открытых мероприятиях, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, работа на образовательном форуме и прочее - на уровне учреждения - на уровне города - на региональном уровне	до 0,3 0,1 0,2 0,3
Разработка электронных образовательных ресурсов (презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе. Презентация работы.	до 0,1
Уровень профессиональной подготовки работников: – очно-заочное участие педагога в профессиональных, творческих конкурсах - участие педагога в конкурсном отборе лучших педагогов на получение муниципального гранта	до 0,2 до 0,2 до 0,1
за реализацию рабочих программ	до 0,4
Деятельность педагога в консультативном пункте по получению помощи родителям	до 0,1
Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	до 0,2
Наличие оборудованных и используемых помещений и зон, как на территории, так и в Учреждении для разных видов активной деятельности обучающихся	до 0,1
Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки (приказ с указанием выполняемой работы)	до 0,5
2. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач: - Начинающие (молодые специалисты, воспитатели с педагогическим стажем до 3-х лет) и вновь пришедшим педагогам - в течение профессиональной деятельности	0,3 до 0,3 до 0,2
ИТОГО	не более 3,0

3. Для учебно-вспомогательного, и обслуживающего персонала (электроник)

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность, напряженность и увеличение объема работы	до 0,5 от оклада

Подготовка и обслуживание компьютерной техники при проведении семинаров, городских методических объединений и др.	до 0,5 от оклада
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места и обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,5 от оклада
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении участков дошкольного учреждения	до 0,8 от оклада
ИТОГО	не более 3,0

3. Для делопроизводителя:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность, важность выполняемой работы: подготовка трудовых договоров с работниками, качество ведения личных дел, личных карточек сотрудников, ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников, отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений, отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки, качественный учет контингента учащихся, ведение документации, электронного документооборота, ведение табеля учета рабочего времени педагогических работников	до 0,6 от оклада
Напряженность работы и выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных (обслуживание оргтехники без привлечения сторонних специалистов, функции курьера и т.д.)	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места и обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,2 от оклада
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,3 от оклада
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов на вверенном участке	до 0,5 от оклада
Высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,5 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении участков дошкольного Учреждения	до 0,4 от оклада
ИТОГО	не более 3,0

4. Для специалиста в сфере закупок:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность и напряженность выполняемой работы	до 0,5 от оклада
Оперативное оформление информации по запросам вышестоящих организаций и надзорных органов	до 0,2 от оклада
Своевременное и достоверное предоставление информации, сдача отчетности в запрашиваемые и вышестоящие органы, правильность оформления документации согласно нормативным документам	до 0,3 от оклада
Отсутствие предписаний надзорных органов	до 0,5 от оклада
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,5 от оклада
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 0,3 от оклада
Уровень документооборота, превышающий установленные нормы	до 0,4 от оклада
Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до 0,3 от оклада
ИТОГО	не более 3,0

5. Помощник воспитателя

Показатели	Размер коэффициента
Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	до 0,5
Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПиН	до 0,4
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,3
Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания.	до 0,2
Выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устранение непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование (отсутствие горячей воды, уборка после ремонтных работ, обработка групповых помещений от насекомых и т.д.)	до 0,5
Работа с людьми без личных конфликтов	до 0,2
Активное участие в режимных моментах (сопровождение детей- целевые прогулки и экскурсии, помощь в организации и участие в мероприятиях для воспитанников)	до 0,5
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении участков дошкольного учреждения	до 0,4
ИТОГО	до 3,0

6. Калькулятор

Показатели	Размер коэффициента
Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5
Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи	до 0,3
Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции	до 0,5
Привитие культуры питания среди воспитанников	до 0,3
Отсутствие замечаний по ведению документации по качеству принимаемой продукции	до 0,5
Наличие конструктивных развернутых выступлений (докладов сообщений и т.д.) по вопросам формирования здоровьесберегающей среды.	до 0,5
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении участков дошкольного учреждения	до 0,4
ИТОГО	до 3,0

7. Кастелянша

Показатели	Размер коэффициента
Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии (своевременное списание и соблюдение сроков списания мягкого инвентаря)	до 1,0
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5
Оперативное выполнение заявок по пошиву и ремонту костюмов, для праздников, развлечений, конкурсов.	до 1,0
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении участков дошкольного учреждения	до 0,5
ИТОГО	до 3,0

8. Кладовщик

Показатели	Размер коэффициента
Своевременное оформление заявок на поставку продуктов питания	до 1,0
Отсутствие замечаний по хранению, соблюдения товарного соседства продуктов	до 0,5
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5
Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного оборудования	до 0,5
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений	до 0,5
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении участков дошкольного учреждения	до 0,5
ИТОГО	до 3,0

10. Шеф-повар

Показатели	Размер коэффициента
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5
Сохранность хозяйственного инвентаря и оборудования	до 0,5
Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и прилегающей территории	до 1,0
Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке, хранения суточных проб	до 1,0
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении участков дошкольного учреждения	до 0,5
ИТОГО	до 3,0

9. Повар

Показатели	Размер коэффициента
Рациональное использование энергоресурсов	до 1,0
Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи, соблюдения норм закладки и выхода блюд.	до 1,0
Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовленных блюд	до 1,0
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении участков дошкольного учреждения	до 0,5

ИТОГО	до 3,0
--------------	---------------

10. Кухонный рабочий

Показатели	Размер коэффициента
Выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устранение непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование	до 1,0
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5
Сохранность хозяйственного инвентаря и оборудования	до 0,5
Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения	до 0,5
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении участков дошкольного учреждения	до 0,5
ИТОГО	до 3,0

11. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды

Показатели	Размер коэффициента
Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 0,6
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,3
Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии соблюдение маркировки	до 0,6
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5
Напряженность работы и выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных (активное участие в режимных моментах: одевание воспитанников на прогулку, сопровождение детей - целевые прогулки, экскурсии)	до 0,6
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении участков дошкольного учреждения	0,4
ИТОГО	до 3,0

12. Для уборщика служебных помещений:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность и увеличение объема работы	до 0,5 от оклада
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места и обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,5 от оклада
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5 от оклада
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5 от оклада
Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения	до 1,0 от оклада
Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении участков дошкольного учреждения	до 1,0 от оклада
ИТОГО	не более 3,0

13. Для дворника:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность и увеличение объема работы	до 0,5 от оклада
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места и стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние вверенной территории	до 1,0 от оклада
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5 от оклада
Напряженные условия работы в весенне-осенне-зимнее время	до 1,0 от оклада
Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении участков дошкольного учреждения	до 1,0 от оклада
ИТОГО	не более 3,0

14. Для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений:

Показатели	Персональный коэффициент
Сложность и увеличение объема работы	до 0,5 от оклада
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места в соответствии с нормами Сан-ПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,5 от оклада
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержания его работоспособности	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5 от оклада
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5 от оклада
Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения	до 1,0 от оклада
Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении дошкольного учреждения	до 1,0 от оклада
ИТОГО	не более 3,0

15. Для сторожа, грузчика:

Показатели	Персональный коэффициент
Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	до 0,5 от оклада
Высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительской дисциплины	до 0,5 от оклада
Образцовое содержание рабочего места в соответствии с нормами Сан-ПиНа, пожарной безопасности и охраны труда	до 0,5 от оклада
Отсутствие замечаний на нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5 от оклада
Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5 от оклада
Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0 от оклада
Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории детского сада, в оформлении и озеленении дошкольного учреждения	до 1,0 от оклада
ИТОГО	не более 3,0

Приложение № 10
к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 19»

**Показатели для установления выплат стимулирующего характера сотрудникам – премия за
качество, интенсивность и высокие результаты труда**

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ

№ п/п	Крите- рии	Показатели критериев	Баллы	Основание	
1.	Высокое качество образо- ватель- ного процес- са	1.1Эффективная организация образователь- ной деятельности:	Не бо- лее 10 баллов	Оперативный и тематиче- ский контроля, аналитиче- ские справки, отзывы (Конспекты мероприятия, занятия)	
		а) -качественное проведение итогового ме- роприятия в соответствии с комплексно- тематическим планированием; б) - показ открытых занятий в МБДОУ.	до 7		
		1.2 Совершенствование и пополнение раз- вивающей предметно-пространственной среды кабинета, группы	Не бо- лее 7	Оперативный и админи- стративный контроль, те- матический контроль	
		а) - изготовление новой игры (дидактиче- ской, сюжетно-ролевой), пособия б) -оформление предметно- пространственной среды (группа, участок, кабинет специалиста) в соответствии с ком- плексно-тематическим планированием, наличие детского творчества (выставки и др.), изготовление атрибутов к оформлению праздников, дизайн спортивного и музы- кального залов, групп, кабинетов специали- стов	2 5		
		1.3 Эффективная работа педагога в:	4		Наличие проекта, план проекта, мероприятия проведенные в рамках проекта
		а)-реализации образовательных проектов (оформление проекта, план проекта, меро- приятия, проведенные в рамках проекта); б)- активном участии в социально-значимых акциях.	4		
1.4 Активное участие педагогов в проведе- нии праздников, развлечений в других группах	До 10 баллов	информационная справка по сценарию с указанием исполненных ролей			
а) -роль ведущего, б) - главного героя	4 6				
1.5 Отсутствие обоснованных жалоб по поводу:	до 4	Административный кон- троль			
а) -охраны жизни и здоровья детей, соблю- дения режима дня, соблюдения норм тех- ники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка; б) -обоснованных жалоб родителей при ор- ганизации образовательного процесса					
Сумма баллов			39		

2.	Взаимодействие с родителями (законными представителями)	2.1Результативная реализация мероприятий, обеспечивающая взаимодействие с родителями, вовлечение их в совместную деятельность: а) - использованием нетрадиционных форм работы (клуб по интересам, мастер классы, практикумы, совместные выходные, экскурсии); б) - привлечение к работе по благоустройству МБДОУ в) -участие в акциях, проектах, конкурсах, утренниках, совместных выставках	До 9 3 3 3	Отчеты о проведении (сценарии, фото, планы работы) и т.д	
		2.2Эффективная работа по привлечению социальных партнеров, выпускников МБДОУ, в организации утренников, развлечений, театрализованной деятельности, спортивной работы, участие в совместных конкурсах, городских мероприятиях и прочее.	До 6 6		Внутренний контроль самооценка, отзывы
		2.3Своевременное проведение работы с родителями по вопросу погашения задолженности по родительской плате	До 6 6		
		2.4 Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении и семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации: проведение индивидуальной профилактической работы с семьями находящимися на внутри садовском учете, учете в КДН (посещение на дому, составление актов обследования детей, составление планов индивидуальной работы)	До 4 4		Акты, отчеты
Сумма баллов			25		
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Исполнительская дисциплина: -своевременное составление и оформление документации в соответствии с требованиями, своевременная сдача отчетности (планы воспитательно-образовательной работы, отчеты о посещаемости, табель посещаемости, рабочие программы)	До 10 10	Оперативный и тематический контроль	
		Использование ИКТ в образовательном процессе: а) - наличие публикаций педагога на сайте учреждения б) - своевременное обновление страничек группы на сайте МБДОУ	До 12 7 5		Внутренний контроль Скриншот разделов сайта
		3.3 Подготовка пакета документов на ПМПК (для воспитателей)	1	Внутренний контроль	
Сумма баллов			23		

4.	Повышение профессионального уровня педагогических работников	4.1Обобщение и распространение педагогического опыта (выступление на семинарах, педагогических советах, методических объединениях, показ открытого занятия, показ видеозаписи, мастер-классах, презентация опыта работы)	До 1	Отзывы, благодарности, протоколы, выписки Наличие сертификатов, грамот, свидетельств
		4.2 Эффективная организация информационно-образовательной работы (участие в вебинарах, видео конференциях, педагогических марафонах, дистанционное обучение, дополнительное обучение по направлениям деятельности)	5	
Сумма баллов			6	
5.	Участие педагогов в конкурсах	Очно-заочное участие и результативность педагогов в конкурсах профессионального мастерства (спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, конкурсах и фестивалях, олимпиадах, и т.д) а) - интернет конкурсы (участник/победитель) б) - на уровне учреждения (участник/победитель) в) - на муниципальном уровне (участник/победитель)	Не более 10бал 5/8 1/2 5/10	Наличие сертификатов, грамот, свидетельств
Сумма баллов			10	
6.	Участие и подготовка детей в конкурсах	6.1 Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и других общественно-значимых мероприятиях: а) - интернет конкурсы (участник/победитель) б) - на уровне учреждения (участник/победитель) в) - на муниципальном уровне (участник/победитель)	Не более 10 бал. 5/8 1/3 5/10	Наличие сертификатов, грамот, свидетельств Внутренний контроль, сертификаты, свидетельства
		6.2 Сопровождение по подготовке к очному участию в конкурсных мероприятиях педагогов и воспитанников	5	
Сумма баллов			15	
7	Результативность работы по основам безопасности жизнедеятельности	7.1Проведение мероприятий по ЗОЖ(закаливанию детского организма и профилактике заболеваний и т.д.):	8	Фото отчеты, планы проведения
		а) отсутствие случаев травматизма	3	Внутренний контроль
		7.2 Посещаемость: Сад 80% и выше Ясли 70 и выше	5	по табелю учет посещаемости
Сумма баллов			8	

8	Особый вклад в развитие МБДОУ	8.1Участие педагога в подготовке и проведении массовых муниципальных, региональных мероприятий и по заданию администрации	До 6	Внутренний контроль
		8.2 Сдача норм ГТО а) - сотрудники б) - воспитанники	До 6 6 2	Сертификат, свидетельство
		8.3Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (недели здоровья, дни открытых дверей, ярмарки, общие родительские собрания и т.д.)	6	Отзывы, благодарности
		8.4Участие в опросах, голосовании, анкетировании, заполнение мониторингов и т.д.	3	По факту (скриншот об участии)
		8.5 Работа в соцсетях, онлайн- платформах, обобщение и распространение педагогического опыта и т.д.	3	По факту (скриншот об участии)
Сумма баллов			27	
9.	Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат	9.1Наличие дисциплинарных взысканий, невыполнение функциональных обязанностей, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.п	- 10	Факты нарушений
		9.2За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению)	- 10	
		9.3 Наличие листов по временной нетрудоспособности: а) - до 3 дней б) - от 3до 7 дней в)- от 7 до 14 дней г) - свыше 14 дней	-1 -2 -3 -4	
		9.4За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения	- 10	
Сумма баллов			- 34	
Итого (максимальное количество баллов)			153	
Дополнительные баллы по усмотрению комиссии			20	
Итого (максимальное количество баллов)			173	

Приложение № 10

к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 19»

**Показатели для установления выплат стимулирующего характера сотрудникам – премия за
качество, интенсивность и высокие результаты труда**

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ

№ п/п	Крите- рии	Показатели критериев	Бал- лы	Основание
1.	Высокое качество образо- ватель- ного процес- са	1.1 Эффективная организация образователь- ной деятельности: а) -качественное проведение итогового меро- приятия в соответствии с комплексно- тематическим планированием; б) - показ открытых занятий в МБДОУ.	Не более 10 бал- лов до 7 до 3	Оперативный и тематиче- ский контроля, аналитиче- ские справки, отзывы (Конспекты мероприятия, занятия)
		1.2 Совершенствование и пополнение разви- вающей предметно-пространственной среды кабинета, группы а) - изготовление новой игры (дидактической, сюжетно-ролевой), пособия б) -оформление предметно- пространственной среды (группа, участок, кабинет специалиста) в соответствии с ком- плексно-тематическим планированием, нали- чие детского творчества (выставки и др.), из- готовление атрибутов к оформлению празд- ников, дизайн спортивного и музыкального залов, групп, кабинетов специалистов	Не более 7 2 5	Оперативный и админи- стративный контроль, те- матический контроль
		1.3 Эффективная работа педагога в: а)-реализации образовательных проектов (оформление проекта, план проекта, меро- приятия, проведенные в рамках проекта); б)- активном участии в социально-значимых акциях.	4 4	Наличие проекта, план проекта, мероприятия проведенные в рамках проекта
		1.4 Активное участие педагогов в проведении праздников, развлечений в других группах а) -роль ведущего, б) - главного героя	До 10 бал- лов 4 6	информационная справка по сценарию с указанием исполненных ролей
		1.5 Отсутствие обоснованных жалоб по по- воду: а) -охраны жизни и здоровья детей, соблю- дения режима дня, соблюдения норм техни- ки безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка;	до 4	Административный кон- троль

		б) -обоснованных жалоб родителей при организации образовательного процесса		
Сумма баллов			39	
2.	Взаимодействие с родителями (законными представителями)	2.1Результативная реализация мероприятий, обеспечивающая взаимодействие с родителями, вовлечение их в совместную деятельность: а) - использованием нетрадиционных форм работы (клуб по интересам, мастер классы, практикумы, совместные выходные, экскурсии); б) - привлечение к работе по благоустройству МБДОУ в) -участие в акциях, проектах, конкурсах, утренниках, совместных выставках	До 9 3 3 3	Отчеты о проведении (сценарии, фото, планы работы) и т.д
		2.2Эффективная работа по привлечению социальных партнеров, выпускников МБДОУ, в организации утренников, развлечений, театрализованной деятельности, спортивной работы, участие в совместных конкурсах, городских мероприятиях и прочее.	До 6 6	Внутренний контроль самооценка, отзывы
		2.3Своевременное проведение работы с родителями по вопросу погашения задолженности по родительской плате	До 6 6	Данные ведомости по расчетам с родителями за присмотр и уход
		2.4 Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении и семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации: проведение индивидуальной профилактической работы с семьями находящимися на внутри садовском учете, учете в КДН (посещение на дому, составление актов обследования детей, составление планов индивидуальной работы)	До 4 4	Акты, отчеты
Сумма баллов			25	
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Исполнительская дисциплина: -своевременное составление и оформление документации в соответствии с требованиями, своевременная сдача отчетности (планы воспитательно-образовательной работы, отчеты о посещаемости, табель посещаемости, рабочие программы)	До 10 10	Оперативный и тематический контроль
		Использование ИКТ в образовательном процессе: а) - наличие публикаций педагога на сайте учреждения б) - своевременное обновление страничек группы на сайте МБДОУ	До 12 7 5	Внутренний контроль Скриншот разделов сайта
		3.3 Подготовка пакета документов на ПМПК (для воспитателей)	1	Внутренний контроль
Сумма баллов			23	

4.	Повышение профессионального уровня педагогических работников	4.1Обобщение и распространение педагогического опыта (выступление на семинарах, педагогических советах, методических объединениях, показ открытого занятия, показ видеозаписи, мастер-классах, презентация опыта работы)	До 1	Отзывы, благодарности, протоколы, выписки Наличие сертификатов, грамот, свидетельств
		4.2 Эффективная организация информационно-образовательной работы (участие в вебинарах, видео конференциях, педагогических марафонах, дистанционное обучение, дополнительное обучение по направлениям деятельности)	5	
Сумма баллов			6	
5.	Участие педагогов в конкурсах	Очно-заочное участие и результативность педагогов в конкурсах профессионального мастерства (спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, конкурсах и фестивалях, олимпиадах, и т.д) а) - интернет конкурсы (участник/победитель) б) - на уровне учреждения (участник/победитель) в) - на муниципальном уровне (участник/победитель)	Не более 10бал 5/8 1/2 5/10	Наличие сертификатов, грамот, свидетельств
Сумма баллов			10	
6.	Участие и подготовка детей в конкурсах	6.1 Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и других общественно-значимых мероприятиях: а) - интернет конкурсы (участник/победитель) б) - на уровне учреждения (участник/победитель) в) - на муниципальном уровне (участник/победитель)	Не более 10 бал. 5/8 1/3 5/10	Наличие сертификатов, грамот, свидетельств Внутренний контроль, сертификаты, свидетельства
		6.2 Сопровождение по подготовке к очному участию в конкурсных мероприятиях педагогов и воспитанников	5	
Сумма баллов			15	
7	Результативность работы по основам безопасности жизнедеятельности	7.1Проведение мероприятий по ЗОЖ(закаливанию детского организма и профилактике заболеваний и т.д.):	8	Фото отчеты, планы проведения
		а) отсутствие случаев травматизма	3	Внутренний контроль
		7.2 Посещаемость: Сад 80% и выше Ясли 70 и выше	5	по табелю учет посещаемости
Сумма баллов			8	
8	Особый вклад в развитие МБДОУ	8.1Участие педагога в подготовке и проведении массовых муниципальных, региональных мероприятий и по зада-	До 6	Внутренний контроль

		нию администрации		
		8.2 Сдача норм ГТО а) - сотрудники б) - воспитанники	До 6 6 2	Сертификат, свидетельство
		8.3 Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (недели здоровья, дни открытых дверей, ярмарки, общие родительские собрания и т.д.)	6	Отзывы, благодарности
		8.4 Участие в опросах, голосовании, анкетировании, заполнение мониторингов и т.д.	3	По факту (скриншот об участии)
		8.5 Работа в соцсетях, онлайн- платформах, обобщение и распространение педагогического опыта и т.д.	3	По факту (скриншот об участии)
Сумма баллов			27	
9.	Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат	9.1 Наличие дисциплинарных взысканий, невыполнение функциональных обязанностей, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.п	- 10	Факты нарушений
		9.2 За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению)	- 10	
		9.3 Наличие листов по временной нетрудоспособности: а) - до 3 дней б) - от 3 до 7 дней в)- от 7 до 14 дней г) - свыше 14 дней	-1 -2 -3 -4	
		9.4 За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения	- 10	
		Сумма баллов		
Итого (максимальное количество баллов)			153	
Дополнительные баллы по усмотрению комиссии			20	
Итого (максимальное количество баллов)			173	

**Показатели для установления выплат стимулирующего характера сотрудникам
– премия за качество, интенсивность и высокие результаты труда**

1.Заместитель заведующего по ВМР

№ п/п	Критерии оценки	кол-во баллов	самооценка	оценка комиссии
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)				
1.1	результативность личного участия педагога в конкурсах и других мероприятиях, акциях города и области, подготовки к учебному году - внутри учреждения - на муниципальном уровне: - на региональном уровне	до 25 7 10 25		
1.2	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе (отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев)	10		
1.3	Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников: изучение индивидуальных достижений воспитанников (разработка и реализация мероприятий по результатам мониторинга	20		
	максимально возможное количество баллов			55
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда				
2.1	Подготовка воспитанников для участия в конкурсах, соревнованиях и т.д внутри учреждения на районном уровне на областном уровне	до 25 10 15 25		
2.2	. Участие в разработке коллективных программ, комплексных системных проектов, направленных на воспитание, обучение и оздоровление воспитанников от 1 до 2-х разработок от 2-х и более	до 20 10 20		
2.3	Использование ИКТ в образовательном процессе: - Наличие собственных публикаций и размещение их на сайте ДОУ	до 10 10		
	максимально возможное количество баллов			55
3.Оценка качества Выполнения работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб по поводу: охраны жизни и здоровья детей, соблюдения режима дня, соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка. отсутствие документов подтверждающих обоснованные жалобы по всем критериям	до 10		

3.2	Отсутствие обоснованных жалоб по организации образовательной деятельности отсутствие документов, подтверждающих обоснованные жалобы	до 10		
3.3	Качественное ведение документации (планы воспитательно-образовательной работы, проекты, рабочие программы), своевременное предоставление материалов. наличие документов о проведении правильности ведения документации.	до 10		
3.4	Своевременная сдача отчетов, заполнение информации на сайтах, публикации на сайтах, заполнение мониторингов и т.д.	до 10		
	максимально возможное количество баллов			30
	ВСЕГО:			140 б
	4.Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат			
4.1	Наличие листов по временной нетрудоспособности: - до 3 дней - от 3 до 7 дней - от 7 до 14 дней - свыше 14 дней	-2 -5 -7 -10		
4.2	за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины)	-10		

Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

2.Заместитель заведующего по АХР

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Создание условий для осуществления образовательно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательно-воспитательного процесса		в соответствии с лицензией	10
	своевременное и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов		Бесперебойная работа жизнеобеспечивающих систем: отопления, канализации, водопровода, электричества и др.	10
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10
	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса		Своевременная доставка и постановка на учет приобретенного оборудования и материалов	10
	Эффективность финансово-экономической деятельности		Плановое исполнение бюджета (своевременная подготовка документов к оплате – договоры, счет- фактуры и др.)	5
			Эффективные мероприятия по энергосбережению	5
Сохранение здоровья воспитанников МБДОУ	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей		организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью воспитанников	5 55
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества работы в МБДОУ	показатели качества по результатам аттестации рабочих мест		100%	10
	участие в инновационной деятельности МБДОУ		Участие МБДОУ в конкурсах по ОТ, ТБ, ПБ, энергосбережению и тд.	10
	Подготовка здания МБДОУ к новому учебному году, к отопительному сезону		Отсутствие замечаний надзорных органов по итогам плановых и внеплановых проверок надзорных органов, приемка МБДОК к новому учебному году	10
	Эффективность организации работы по социальному сопровождению работников МБДОУ	Участие в работе	Наличие документации. Отсутствие обоснованных жалоб Работа с сайтом МБДОУ	20 50
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Высокий уровень профессионализма, эффективность управленческой деятельности	Обеспечение качественной работы технического персонала	Своевременное исполнение заявок работников МБДОУ на ремонтные работы	5	35
			отсутствие замечаний надзорных органов, контролирующих органов к работе технического персонала	10	
		Использование ИКТ в деятельности: - работа с сайтом; - внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	Своевременное представление отчетов, информации в электронном варианте	10	
		Обеспечение сохранности имущества учреждения	Акт ревизии, инвентаризации	10	
	4.Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат				
4.1	Наличие листов по временной нетрудоспособности: - до 3 дней - от 3до 7 дней - от 7 до 14 дней - свыше 14 дней			-2 -5 -7 -10	
4.2	за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины)			-10	

ВСЕГО:

140 б.

Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

3.Помощник воспитателя

№ п/п	Критерии оценки	кол-во баллов до	самооцен ка	оценка комиссии
1	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: – посещаемость составляет свыше 90% списочного состава – посещаемость составляет свыше 80% списочного состава – посещаемость составляет свыше 70% списочного состава	9 4 3 2		
2	Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса: - участие в подготовке и проведении занятий - участие в подготовке и проведении досуга детей - помощь воспитателю в организации предметно-развивающей среды	12 4 4 4		
3	Дисциплина труда: - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка - отсутствие обращений родителей к руководству по поводу конфликтных ситуаций - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов - отсутствие травматизма среди воспитанников - инициативность при замене временно отсутствующих работников, отсутствие межличностных конфликтов среди коллег и руководства	9 1 2 2 2 2		
4	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований к содержанию помещений и территории ДОУ: - отсутствие порчи (потери) имущества ДОУ - своевременное реагирование на возникающие ЧС - содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5 1 2 2		
5	Проявление творческой активности, инициативность, выполнение функций, обусловленных должностными обязанностями, направленных на: - повышение авторитета и имиджа учреждения - создание комфортной среды в учреждении - участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ - организацию общественной работы (участие в субботниках, уборках, мелкий ремонт, помощь в подготовке различных мероприятий, участие в митингах, демонстрациях)	20 5 3 5 7		
6	Эффективное использование тепло-водо-энерго ресурсов.	3		
7	Обеспечение безопасного функционирования учреждения в течение рабочего дня.	2		
	Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат:			
8	Наличие листов по временной нетрудоспособности: - до 3 дней - от 3 до 7 дней - от 7 до 14 дней	-1 -2 -3		

	- свыше 14 дней	-5		
9	Наличие дисциплинарных взысканий, невыполнение функциональных обязанностей, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.п.	-10		
10	За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению);	-10		
11	За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения	-10		
	<i>максимально возможное количество баллов</i>			60 б.

Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

4.Шеф- повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик, калькулятор, грузчик

№ п/п	Критерии оценки	кол-во баллов до	самооценка	оценка комиссии
1	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приёмке, обработке и хранения продуктов питания.	10		
2	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующих органов.	5		
3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	10		
4	Введение новых блюд	3		
5	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	2		
6	Дисциплина труда: - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка - отсутствие обоснованных обращений родителей к руководству по поводу конфликтных ситуаций. - инициативность при замене временно отсутствующих работников - отсутствие межличностных конфликтов среди коллег и руководства - своевременное выполнение заданий и поручений	10 1 1 4 1 3		
7	Проявление творческой активности, инициативность, выполнение функций, обусловленных должностными обязанностями, направленных на: - повышение авторитета и имиджа учреждения - создание комфортной среды в учреждении - участие в мероприятиях, проводимых в ДООУ - организацию общественной работы (участие в субботниках, уборках, мелкий ремонт, помощь в подготовке различных мероприятий, участие в митингах, демонстрациях)	20 5 3 5 7		
	Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат:			
8	Наличие листов по временной нетрудоспособности: - до 3 дней - от 3 до 7 дней - от 7 до 14 дней - свыше 14 дней	-1 -2 -3 -4		
9	Наличие дисциплинарных взысканий, невыполнение функциональных обязанностей, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.п.	-10		
10	За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению);	-10		
11	За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения	-10		

максимально возможное количество баллов	60 б.
--	--------------

Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

5. Уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, электрик, кастелянша

№ п/п	Критерии оценки	кол-во баллов	самооценка	оценка комиссии
1	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующих органов.	4		
2	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований к содержанию помещений и территории ДООУ.	10		
3	Отсутствие порчи (потери) имущества ДООУ	4		
4	Своевременное реагирование на возникающие ЧС .	2		
5	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	1		
6	Своевременное обеспечение доступа к ДООУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	2		
7	Дисциплина труда: - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка - инициативность при замене временно отсутствующих работников - отсутствие межличностных конфликтов среди коллег и руководства, отсутствие обоснованных обращений родителей к руководству по поводу конфликтных ситуаций - своевременное выполнение заданий и поручений	7 1 2 1 3		
8	Проявление творческой активности, инициативность, выполнение функций, обусловленных должностными обязанностями, направленных на: - повышение авторитета и имиджа учреждения - создание комфортной среды в учреждении - участие в мероприятиях, проводимых в ДООУ - организацию общественной работы (участие в субботниках, уборках, мелкий ремонт, помощь в подготовке различных мероприятий, участие в митингах, демонстрациях)	20 5 3 5 7		
	Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат:			
9	Наличие листов по временной нетрудоспособности: - до 3 дней - от 3 до 7 дней - от 7 до 14 дней - свыше 14 дней	-1 -2 -3 -4		
10	Наличие дисциплинарных взысканий, невыполнение функциональных обязанностей, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.п.	-10		
11	За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению);	-10		
12	За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения	-10		

максимально возможное количество баллов	50 б.
--	--------------

Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

6. Делопроизводитель

№ п/п	Критерии оценки	кол-во баллов	самооценка	оценка комиссии
1	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующих органов.	4		
2	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований к содержанию помещений и территории ДООУ.	10		
3	Отсутствие порчи (потери) имущества ДООУ	4		
4	высокое качество ведения документации;	10		
5	высокое качество организации работы с родителями и сотрудниками;	5		
6	соблюдение правил и норм охраны труда:	2		
7	за интенсивную работу на компьютерном оборудовании и копировальной технике;	5		
8	высокий уровень исполнительской дисциплины.	10		
9	Проявление творческой активности, инициативность, выполнение функций, обусловленных должностными обязанностями, направленных на: - повышение авторитета и имиджа учреждения - создание комфортной среды в учреждении - участие в мероприятиях, проводимых в ДООУ - организацию общественной работы (участие в субботниках, уборках, мелкий ремонт, помощь в подготовке различных мероприятий, участие в митингах, демонстрациях)	20 5 3 5 7		
максимально возможное количество баллов				70 б.
	Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат:			
10	Наличие листов по временной нетрудоспособности: - до 3 дней - от 3 до 7 дней - от 7 до 14 дней - свыше 14 дней	-1 -2 -3 -4		
11	Наличие дисциплинарных взысканий, невыполнение функциональных обязанностей, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.п.	-10		
12	За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению);	-10		
13	За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения	-10		

Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

6. Специалист по закупкам

№ п/п	Критерии оценки	кол-во баллов	самооценка	оценка комиссии
1	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующих органов.	4		
2	Высокое качество аналитической деятельности, отсутствие замечаний и своевременное составление отчетов, мониторингов, работа на сайтах в сети Интернет и своевременное наполнение требуемой информацией.	10		
3	Высокое качество организации плановых проверок, работа с поставщиками	4		
4	высокое качество ведения документации;	10		
5	высокое качество организации работы с родителями и сотрудниками;	5		
6	соблюдение правил и норм охраны труда:	2		
7	за интенсивную работу на компьютерном оборудовании и копировальной технике;	5		
8	высокий уровень исполнительской дисциплины.	10		
9	Проявление творческой активности, инициативность, выполнение функций, обусловленных должностными обязанностями, направленных на: - повышение авторитета и имиджа учреждения - создание комфортной среды в учреждении - участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ - организацию общественной работы (участие в субботниках, уборках, мелкий ремонт, помощь в подготовке различных мероприятий, участие в митингах, демонстрациях)	20 5 3 5 7		
максимально возможное количество баллов				70 б.
	Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат:			
10	Наличие листов по временной нетрудоспособности: - до 3 дней - от 3 до 7 дней - от 7 до 14 дней - свыше 14 дней	-1 -2 -3 -4		
11	Наличие дисциплинарных взысканий, невыполнение функциональных обязанностей, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.п.	-10		
12	За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению);	-10		
12	За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения	-10		

Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

6. Электроник

№ п/п	Критерии оценки	кол-во баллов	самооценка	оценка комиссии
1	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующих органов. Результат комплексных проверок в ДООУ	6		
2	Высокое качество аналитической деятельности, работа на сайтах в сети Интернет и своевременное наполнение требуемой информацией.	10		
3	соблюдение правил и норм охраны труда:	4		
4	интенсивная работа на компьютерном оборудовании и копировальной технике; поддержание и обслуживание оборудования в бесперебойном состоянии.	10		
5	высокий уровень исполнительской дисциплины.	10		
6	Обеспечение бесперебойной работы, правильной эксплуатации, своевременного ремонта электронного оборудования, установка и настройка программного обеспечения и систем	10		
7	Проявление творческой активности, инициативность, выполнение функций, обусловленных должностными обязанностями, направленных на: - повышение авторитета и имиджа учреждения - создание комфортной среды в учреждении - участие в мероприятиях, проводимых в ДООУ - организацию общественной работы (участие в субботниках, уборках, мелкий ремонт, помощь в подготовке различных мероприятий, участие в митингах, демонстрациях)	5 3 5 7		
максимально возможное количество баллов				70 б.
	Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат:			
8	Наличие листов по временной нетрудоспособности: - до 3 дней - от 3 до 7 дней - от 7 до 14 дней - свыше 14 дней	-1 -2 -3 -4		
9	Наличие дисциплинарных взысканий, невыполнение функциональных обязанностей, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.п.	-10		
10	За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению);	-10		
11	За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения	-10		

Приложение № 11
к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 19»

Протокол № _____

заседания Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ
«Детский сад комбинированного вида № 19»

Дата: _____

Присутствовало: _____

Отсутствовали: _____

Повестка дня:

1. Распределение фонда оплаты труда (ФОТ).

1. Рассмотрение оценочных листов работников детского сада и утверждение набранных баллов.

2. Установление стоимости одного балла в _____ 20____ года.

3. Утверждение приложения №1 к протоколу с расчетами стоимости.

Решили:

По1 вопросу: ФОТ составляет _____ рублей и (выбрать нужное)

- 100 % распределяется между суммой набранных баллов по оценочным листам за итоги работы, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

- _____ %, что составляет _____ рублей, распределяется между суммой набранных баллов по оценочным листам за итоги работы

_____ %, что составляет _____ рублей, распределяется между суммой набранных баллов по оценочным листам за качество выполняемых работ

_____ %, что составляет _____ рублей, распределяется между суммой набранных баллов по оценочным листам за интенсивность и высокие результаты работы.

По2 вопросу: Рассматривая оценочные листы, приняли решение не начислять баллы за работу не подтвержденную документально.

2. Исходя из общего количества набранных баллов, решили установить следующую стоимость 1 балла:

– административно-управленческий, учебно-вспомогательный персонал – _____ баллов, 1 балл – _____ рублей.

– педагогический персонал – _____ баллов; 1 балл = _____ рублей.

3. Рассчитать каждому работнику дошкольного Учреждения стоимость стимулирующих выплат за _____ 20____ года, исходя из стоимости одного балла и набранных баллов. (приложение №1).

Председатель комиссии: _____

Секретарь комиссии: _____