

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад
компенсирующего вида № 12»
Никонорова О.А..
Приказ №__ от «21» февраля 2020г.

От работников:

Председатель ППО
МБДОУ «Детский сад
компенсирующего вида № 12»
Косенкова О.В.
Протокол №__ от «21» февраля 2020г.

Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 12»

1. Основные понятия

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 12» (далее Положение) разработано в соответствии:

- соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации,
- постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 N 285-п "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области",
- постановлением Главы города Иванова от 27.10.2008 N 3306 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иванова, управления внутренних дел по городскому округу Иваново и его подразделений",
- постановлением Администрации города Иванова от 21.10.2011 N 2413 "Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений города Иванова", руководствуясь пунктом 20 части 1 статьи 50.1 Устава города Иванова,
- пунктом 1.2 постановления Администрации города Иванова от 09.07.2009 N 12 "О постановлениях Главы города Иванова",
- Постановлением Администрации г. Иванова от 14 ноября 2011 г. N 2547 «О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА» (в ред. Постановлений Администрации г. Иванова от 30.12.2011 N 3078, от 02.11.2012 N 2424, от 19.12.2012 N 2907, от 15.05.2013 N 1067, от 06.09.2013 N 1925, от 20.12.2013 N 2822, от 17.02.2014 N 323, от 23.04.2014 N 855, от 16.12.2014 N 2738, от 19.02.2015 N 337, от 10.06.2015 N 1223, от 11.12.2017 N 1711, от 28.10.2019 № 1663)

1.2. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.
Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты.
Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).
Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или)

опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие. Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда. Руководителям учреждений стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются управлением образования Администрации города Иванова.

2. Порядок расчета заработной платы работников муниципальных учреждений

2.1. Заработная плата работников муниципальных учреждений определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (приложение N 1 к настоящему постановлению);
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы;
- 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 - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, воспитателей, других работников, исчисляет их заработную плату;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

2.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$Zп = Оф + К + С$, где:

Zп - месячная заработная плата;

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

2.3. Оплата за фактическую учебную нагрузку работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад по следующей формуле:

$$Оф = \frac{Ст \times Фн}{Нчс}, \text{ где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;
Ст - оклад (ставка заработной платы) по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.4. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяются по формуле:

Ст = Мо x Ко x Кк + Кн, где:

Ст - должностной оклад педагогического работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Ко - коэффициент образования или стажа;

Кк - коэффициент квалификации;

Кн - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Значения коэффициентов представлены в приложении N 1 к настоящему Типовому положению.

2.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются по формуле:

$O = M_o \times K_o \times K_k + K_n$, где:

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

K_o - коэффициент образования или стажа;

K_k - коэффициент квалификации;

K_n - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.6. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Z_p = O + K + C$, где:

Z_p - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - компенсационные выплаты;

C - стимулирующие выплаты.

2.7. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$O = M_o \times K_o \times K_k$, где:

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений;

K_o - коэффициент образования или стажа;

K_k - коэффициент квалификации.

2.8. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Z_p = O + K + C$, где:

Z_p - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - компенсационные выплаты;

C - стимулирующие выплаты.

2.9. Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$O = M_o \times K_o \times K_k$, где:

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

K_o - коэффициент образования или стажа; K_k - коэффициент квалификации.

2.10. Заработная плата работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Zп = O + K + C$, где:

Zп - заработная плата работника;

O - должностной оклад (ставка заработной платы) работника;

K - компенсационные выплаты;

C - стимулирующие выплаты.

2.11. Должностные ставки работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих.

2.12. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.13. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

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

2.14. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Zп = O + K + C$, где:

Zп - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики учреждения (классов, групп);

C - стимулирующие выплаты.

2.15. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

2.16. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.17. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.18. Стимулирующие выплаты устанавливаются: руководителю учреждения - управлением образования Администрации города Иванова; заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - руководителем учреждения.

2.19. Управление образования Администрации города Иванова устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются управлением образования Администрации города Иванова.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению управления образования Администрации города Иванова устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

2.20. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителям муниципальных учреждений в пределах средств фонда оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2. Могут быть осуществлены 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), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (приложение N 1 к настоящему Типовому положению).

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

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

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152

Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для пунктов 3.4.2 - 3.4.4 настоящего Типового положения в случае выплаты за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.5. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются учреждением образования самостоятельно.

3.6. Размер выплаты за работу с учетом специфики учреждений (классов, групп) определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы, указанный в приложении N 1 к настоящему Типовому положению.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Определение размеров выплат стимулирующего характера работникам по результатам труда осуществляется соответствующей комиссией.

4.2. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляются положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Типовым положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.4. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный характер.

4.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.6. В целях поощрения работников муниципальных учреждений за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за классность водителям автомобилей;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы..

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4.7.1. В целях повышения стимулирующих выплат работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп муниципальных образовательных учреждений в размере:

1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей - заведующим, директорам;

1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей - заместителям заведующих, директоров, главным бухгалтерам;

3910 (три тысячи девятьсот десять) рублей - поварам;

3230 (три тысячи двести тридцать) рублей - младшим воспитателям, шеф-поварам;

2445 (две тысячи четыреста сорок пять) рублей - другим категориям работников, за исключением педагогических.

Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

Денежная выплата не носит характера возмещения затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей, то есть не является компенсацией.

4.7.2. Выплаты:

- за государственную награду почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

- за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

4.7.3. Выплата за знание и использование в работе иностранных языков - 15%.

4.7.4. В целях закрепления рабочих кадров и обеспечения качественного сбалансированного горячего питания воспитанников муниципальных дошкольных образовательных учреждений установить дополнительную выплату поварам, шеф-поварам дошкольных образовательных учреждений (далее - дополнительная выплата поварам, шеф-поварам) в размере 2500 рублей.

Дополнительная выплата поварам, шеф-поварам производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать установленного размера выплаты.

В случае если размер месячной заработной платы повара, шеф-повара по основной должности без учета дополнительной выплаты поварам, шеф-поварам не превышает минимального размера оплаты труда, дополнительная выплата поварам, шеф-поварам выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

4.10. Работникам муниципальных учреждений могут быть установлены выплаты за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в учреждениях.

4.11. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.12. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков, размер которых установлен в пунктах 4.7.1, 4.7.2, 4.7.3 настоящего Типового положения) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.13. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

4.14. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом муниципального учреждения. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения прилагается к настоящему Типовому положению (приложение N 2).

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим Типовым положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

5.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой

педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Для педагогических работников образовательных учреждений может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

5.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.5. Зарплата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

5.7. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

5.8. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным, автономным учреждениям города Иванова из бюджета города Иванова, и средств от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Приложение N 1.
к положению об оплате труда
работников учреждения

СОГЛАСОВАНО:
председатель
Управляющего совета
_____/Красильникова Н.Л./

СОГЛАСОВАНО:
председатель профкома
_____/Косенкова О.В./

УТВЕРЖДАЮ:
заведующий
_____/Никонорова О.А./

«21» февраля 2020г.

«21» февраля 2020г.

«21» февраля 2020г.

**Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по
квалификационным уровням ПКГ**

Коэффициенты, применяемые при установлении размеров ставок заработной платы работников (за исключением руководителей учреждений) в зависимости от уровня их образования или стажа:

Квалификационный уровень	Рекомендуемые значения коэффициентов	Характеристики работников
1	1,00	Стаж от 3 до 10 лет
	1,08	Стаж от 10 до 15 лет
	1,17	Стаж от 0 до 3 лет или от 15 до 20 лет
	1,18	Стаж свыше 20 лет
2	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
3	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
4	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
5	1,00	Основное общее образование
	1,11	Общее среднее образование
	1,18	Начальное профессиональное образование
	1,19	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)

Коэффициенты квалификации

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории либо имеющегося у них стажа работы.

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников в дошкольных образовательных учреждениях	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников в общеобразовательных учреждениях	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников в учреждениях дополнительного образования и в муниципальном бюджетном учреждении "Методический центр в системе образования"
Не имеющие квалификационной категории	1,1	1,1	1
Прошедшие аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердившие соответствие занимаемой должности	1,24	1,2	1,04
Первая квалификационная категория	1,3	1,25	1,08
Высшая квалификационная категория	1,33	1,33	1,14

Коэффициент специфики работы учреждений

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением:	
- педагогические работники	0,20
Работа в образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов,	

предметных областей; дошкольных образовательных учреждениях, которым по состоянию на 01.01.2011 по результатам государственной аккредитации была установлена I или II категория:	
- педагогические работники	0,15
Работа в образовательных учреждениях, классах, группах (комбинированной и компенсирующей направленности), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы:	
- педагогические и руководящие работники, связанные с образовательным процессом	0,20
- работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,15
Работа в образовательных учреждениях, группах (оздоровительной направленности) для детей с туберкулезной интоксикацией, часто болеющих детей и других категорий детей, нуждающихся в длительном лечении:	
- педагогические и руководящие работники, связанные с образовательным процессом	0,20
- работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,15
Работа в муниципальном бюджетном учреждении "Методический центр в системе образования":	
- педагогические работники	0,15
Работа в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования с учетом сочетания форм обучения (очно-заочной):	
- работники	0,5
- руководители и специалисты	0,75
Работа медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов:	
- руководящие работники	0,20
- другие специалисты	0,20
Работа в образовательных учреждениях:	
- логопеды	0,20
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых:	
- педагогические работники	0,20

СОГЛАСОВАНО:
председатель
Управляющего совета
_____/Красильникова Н.Л./

СОГЛАСОВАНО:
председатель профкома
_____/Косенкова О.В./

УТВЕРЖДАЮ:
заведующий
_____/Никонова О.А./

«21» февраля 2020г.

«21» февраля 2020г.

«21» февраля 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 12»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 №2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» с учетом дополнений и изменений, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 12» (далее Учреждение)

1.2. Цель стимулирования – повышение качества оказания образовательных услуг в ДОУ, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, мотивация работников к достижениям в профессиональной деятельности.

1.3. Фонд стимулирующих выплат формируется из областных субсидий, экономии фонда оплаты труда.

1.4. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за государственные и ведомственные награды и ученые степени
- муниципальные надбавки
- за качество работы
- премии

1.5. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в настоящем положении с учетом мнения управляющего совета Учреждения и профкома.

1.6. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения управляющий совет создает комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

Комиссия формируется на учебный год на паритетной основе. Количественный состав комиссии 6 человек.

1.7. В состав комиссии входят члены управляющего совета (представители администрации учреждения, представители педагогических и других работников, родители).

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

1.8. Председателем Комиссии избирается член управляющего совета (из числа педагогических работников или представителей родителей).

2. Стимулирующие выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды и ученые степени.

2.1. за государственную награду почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

2.2. за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

2.3. за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;
- доктор наук - 45%

3. Выплаты муниципальных доплат

3.1. Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере:

- 2330(две тысячи триста тридцать) рублей – младшим воспитателям, шеф-повар;
- 2560 (две тысячи пятьсот шестьдесят) рублей – поварам;
- 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей — прочим категориям работников
- педагогическим работникам муниципальная доплата не производится.

3.2. Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

4. Порядок установления стимулирующих выплат за качество работ. Регламент работы комиссии.

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера по результатам труда за показатели эффективности педагогической деятельности за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета. Остальным работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера по результатам труда за показатели эффективности профессиональной деятельности за счет средств экономии фонда заработной платы, при условии его наличия.

4.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются Комиссией по результатам мониторинга эффективности деятельности работников учреждения, проводимого согласно критериям эффективности профессиональной деятельности.

4.2. Критерии эффективности профессиональной деятельности работников по каждой профессии рассматриваются и утверждаются управляющим советом образовательной организации (Приложением № 1, 2, 3,4 к данному Положению).

4.3. Вопросы рассмотрения и утверждения размеров стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией каждое полугодие.

4.4. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев по каждому показателю устанавливается оценка в баллах от 1 до 10.

4.5. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитывается отчет работников о проведенной работе и результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим, заместителем заведующего по АХР, старшим воспитателем, медицинской сестрой.

4.6. Педагогические работники представляют старшему воспитателю отчет о проведенной работе с приложением подтверждающих документов.

4.7. Старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР и руководитель учреждения представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для оценки эффективности профессиональной деятельности работников ко утвержденным критериям.

4.8. На заседании Комиссия рассматривает и согласовывает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника
- итоговые протоколы мониторинга профессиональной деятельности по каждому работнику учреждения за истекший период, в которых отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга сумма баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику в соответствии с Приложением № 1, 2, 3,4 к данному Положению.

4.9. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос.

4.10. Комиссия на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Все баллы работников суммируются для определения денежного веса одного балла. Фонд стимулирования делится на сумму баллов по учреждению, что дает стоимость одного балла. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДОУ и получается размер стимулирующих надбавок по результатам труда каждого работника.

4.11. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников знакомит каждого работника с итоговым протоколом мониторинга его профессиональной деятельности.

4.12. С момента ознакомления с итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности в течение 5 рабочих дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана в течение 3 рабочих дней осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 рабочих дней решение Комиссии об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работника вступает в силу.

4.13. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат и направляет его в профком с целью учета мнения профсоюзной организации в соответствии со ст.372 ТК РФ.

4.14. Стимулирующая выплата назначается только по основному месту работы в данном учреждении.

4.15. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учебы, отгулы).

4.16. Стимулирующая выплата уменьшается или не выплачивается (по решению комиссии):

- при наличии нарушений: финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины,
- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников.

4.17. Вновь принятому работнику на период до следующего распределения стимулирующих выплат устанавливается в размере не менее 10% от оклада.

4.18. Работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере не менее 10% от оклада.

5. Премии

5.1. В учреждении могут осуществляться следующие виды премирования:

- премия по итогам работы за год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Основанием для премирования является:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача документации и отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

5.3. Выше перечисленные премии выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда, при его наличии.

5.4. Премияльные выплаты работникам по итогам работы за год также как и ежемесячные стимулирующие выплаты распределяются Комиссией учреждения. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа.

5.5. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения председателя управляющего совета и с последующим информированием Комиссии о стимулирующих выплатах.

6. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

6.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения.

6.3. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 12» рассмотрено и утверждено на общем собрании работников (протокол № 2 от 26.02.2020г.).

Секретарь _____ Колосова М.Б

Протокол мониторинга эффективности профессиональной деятельности воспитателя

№	Балл	Наименование критерия	Оценка комиссии Управляющего совета
Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса			
1	До 2	Организация предметно-развивающей среды в группе Оформление группы согласно тематического планирования образовательного процесса	
	До 6	Оформление (переоформление) игровых зон, изготовление нового авторского дидактического материала и пособий	
2	До 5	Организация предметно-развивающей среды на прогулочном участке Разнообразие и использование игрушек и выносного материала, изготовление нового авторского дидактического материала и пособий	
	До 3	Озеленение и уход за посаженными растениями	
3	До 5	Своевременное и качественное оформление документации	
4	До 3	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	
5	До 2	Использование информационно коммуникационных технологий в образовательном процессе	
6	До 3	Размещение информации на сайте ДОУ	
Активное участие сотрудников и воспитанников в различных мероприятиях (оценка ставится за каждое мероприятие)			
1	До 6	По ДОУ	
2	До 3 (За каждое)	По городу, области	
3	До 3	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом и др.)	
4	До 5	Публикации в печатных и электронных изданиях	
Эффективность работы с родителями			
1	До 2	Качество активных форм работы	
2	До 2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации	
3	До 3	Отсутствие конфликтных ситуаций	
Здоровьесбережение			
1	До 2	Качество соблюдения охранительного режима (режим дня, индивидуализация, постепенность)	
2	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей	
3	До 5	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе Посещаемость свыше 83% - 5 баллов, от 75% до 83% - 3 балла, от 65% до 75% - 1 балл	
4	До 5	Количество ночующих детей	
5	До 2	Санитарное состояние всех помещений	
6	До 3	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (утренняя гимнастика, закаливание и др.)	
Особые условия работы			
1	До 10	Замена отсутствующего воспитателя	
2	До 2 (за каждое)	Участие в работе общественных организаций ДОУ, города, области и др.	
3	До 5	Непрерывный стаж работы 3-10 лет – до 3 баллов, более 10 лет – до 5 баллов	
4	До 5	Квалификационная категория Первая категория – 3 балла, высшая – 5 баллов	
5	До 5	Качество выполнения правил внутреннего трудового распорядка и профессиональных обязанностей (отсутствие замечаний и выговоров администрации и жалоб родителей)	
6	До 3	Отсутствие больничных листов и отпусков за свой счет	
Итого:			

Примечание:

1. Стимулирующая выплата уменьшается или не выплачивается
 - при наличии нарушений: финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины,
 - наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников,
2. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учебы и отгулы по уважительной причине)
3. Стимулирующая выплата начисляется с учетом размера фонда экономии заработной платы один раз в месяц.

Ф.И.О.....Роспись.....

Число.....

Отчет работника о своей деятельности

1. Организация предметно-развивающей среды в группе
Оформление (переоформление) игровых зон

Изготовление нового авторского дидактического материала и пособий

Публикации в печатных изданиях

Использование проектной деятельности в образовательном процессе

Использование информационно коммуникационных технологий в образовательном процессе, Размещение информации на сайте ДОУ

2. Организация предметно-развивающей среды на прогулочном участке
Изготовление нового авторского дидактического материала и пособий

3. Активное участие сотрудников и воспитанников в различных мероприятиях
По ДОУ

По городу, области

Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом и др.)

4. Эффективность работы с родителями
Качество, содержание, сменяемость наглядной информации

**Протокол мониторинга эффективности профессиональной деятельности учителя-дефектолога,
учителя-логопеда, психолога, музыкального руководителя, инструктора по физ. культуре**

№	Балл	Наименование критерия	Оценка комиссии Управляющего совета
Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса			
1		Организация предметно-развивающей среды в закрепленных помещениях Оформление закрепленных помещений согласно тематического планирования образовательного процесса	
	До 3	Помощь воспитателям в насыщении уголков групп согласно реализуемой ООП, тематического планирования образовательного процесса	
	До 3	Изготовление нового авторского дидактического материала и пособий	
2	До 3	Организация предметно-развивающей среды на прогулочном участке Изготовление нового авторского дидактического материала и пособий	
	До 3	Озеленение и уход за посаженными растениями	
3	До 5	Своевременное и качественное оформление документации	
4	До 5	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	
5	До 3	Использование информационно коммуникационных технологий в образовательном процессе	
6	До 4	Размещение информации на сайте ДОУ	
Активное участие сотрудников и воспитанников в различных мероприятиях (оценка ставится за каждое мероприятие)			
1	До 6	По ДОУ	
2	До 3 (за каждое)	По городу, области	
3	До 3	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом и др.)	
4	До 5	Выполнение работ сверх должностных инструкций	
5	До 5	Публикации в печатных и электронных изданиях	
Эффективность работы с родителями			
1	До 5	Качество активных форм работы	
2	До 2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации	
3	До 3	Отсутствие конфликтных ситуаций	
Здоровьесбережение			
1	До 2	Качество соблюдения охранительного режима (режим дня, индивидуализация, постепенность)	
2	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей	
3	До 2	Санитарное состояние всех помещений	
Особые условия работы			
1	До 10	Замена отсутствующего воспитателя	
2	До 2 (За каждое)	Участие в работе общественных организаций ДОУ, города, области и др.	
3	До 5	Непрерывный стаж работы 3-10 лет – до 3 баллов, более 10 лет – до 5 баллов	
4	До 5	Квалификационная категория Первая категория – 3 балла, высшая – 5 баллов	
5	До 5	Качество выполнения правил внутреннего трудового распорядка и профессиональных обязанностей (отсутствие замечаний и выговоров администрации и жалоб родителей)	
6	До 3	Отсутствие больничных листов и отпусков за свой счет	
Итого:			

Примечание:

1. Стимулирующая выплата уменьшается или не выплачивается
- при наличии нарушений: финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины,
- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников,
2. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учебы и отгулы по уважительной причине)
3. Стимулирующая выплата начисляется с учетом размера фонда экономии заработной платы один раз в месяц.

Ф.И.О.....Роспись.....

Число.....

Отчет работника о своей деятельности

1. Организация предметно-развивающей среды в закреплённом помещении Оформление (переоформление) игровых зон
Изготовление нового авторского дидактического материала и пособий
Публикации в печатных изданиях
Использование проектной деятельности в образовательном процессе
Использование информационно коммуникационных технологий в образовательном процессе, Размещение информации на сайте ДОУ
Помощь воспитателям в насыщении уголков групп согласно реализуемой ООП, тематического планирования образовательного процесса
2. Организация предметно-развивающей среды на прогулочном участке Изготовление нового авторского дидактического материала и пособий
3. Активное участие сотрудников и воспитанников в различных мероприятиях По ДОУ
По городу, области
Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом и др.)
Выполнение работ сверх должностных инструкций
4. Эффективность работы с родителями Качество, содержание, сменяемость наглядной информации

**Протокол мониторинга профессиональной деятельности
младшего воспитателя**

№	Балл	Наименование критерия	Оценка комиссии Управляющего совета
1	До 5	Организация полноценного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса	
2	До 10	Качество выполнения правил внутреннего трудового распорядка и профессиональных обязанностей (отсутствие замечаний и выговоров администрации и жалоб родителей)	
3	До 10	Выполнения дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	
4	До 5	Непрерывный стаж работы в ДОУ (более 3 лет)	
5	До 5	Санитарное состояние рабочего места, закрепленного участка	
	До 10	Соблюдение санитарных норм при организации приема пищи детей	
7	До 5	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе Посещаемость свыше 83% - 5 баллов, от 75% до 83% - 3 балла, от 65% до 75% - 1 балл	
8	До 10	Отсутствие больничных листов и отпусков за свой счет	
9	До 10	Замена отсутствующего работника	

Примечание:

1. Стимулирующая выплата уменьшается или не выплачивается
- при наличии нарушений: финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины,
- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников,
2. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учебы и отгулы по уважительной причине)
3. Стимулирующая выплата начисляется с учетом размера фонда экономии заработной платы один раз в месяц.

Ф.И.О.....Роспись.....

Число.....

**Протокол мониторинга профессиональной деятельности
обслуживающего персонала (повар, подсобный рабочий, сторож, работник по
обслуживанию здания, дворник, уборщик сл. помещений, машинист по ст.белья)**

№	Балл	Наименование критерия	Оценка комиссии Управляющего совета
1	До 5	Организация полноценного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса	
2	До 10	Качество выполнения правил внутреннего трудового распорядка и профессиональных обязанностей (отсутствие замечаний и выговоров администрации и жалоб родителей)	
3	До 10	Выполнения дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	
4	До 5	Непрерывный стаж работы в ДОУ (более 3 лет)	
5	До 5	Санитарное состояние рабочего места, закрепленного участка	
8	До 10	Отсутствие больничных листов и отпусков за свой счет	
9	До 10	Замена отсутствующего работника	

Примечание:

1. Стимулирующая выплата уменьшается или не выплачивается
- при наличии нарушений: финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины,
- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников,
2. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учебы и отгулы по уважительной причине)
3. Стимулирующая выплата начисляется с учетом размера фонда экономии заработной платы один раз в месяц.

Ф.И.О.....Роспись.....

Число.....