

Принято
на Общем собрании работников Учреждения
Протокол от 18.08.2021 № 1

Приложение к коллективному договору
на 2021-2024
Регистрационный №
От
Утверждено
Приказом МБДОУ детский сад № 14
г. Ельца
от 19.08.21 № 52

Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 14 города Ельца»
(в новой редакции)
(коллективный договор 2021-2024 год)

Подписи сторон:

Работодатель:
Заведующий МБДОУ детский
сад № 14 г. Ельца
Н.В.Огнева

Представитель работников:
Председатель профкома
С.В.Шипова

МП

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 14 города Ельца» (далее по тексту Положение) регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников учреждения в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Елец», утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 № 29 (с изменениями).

I. Общие положения.

1.1. Оплата труда работников муниципального учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности муниципального учреждения.

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников и основывается на следующих принципах:

- соблюдение основных гарантий, установленных законодательством;
- дифференциация заработной платы, исходя из сложности, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы, условий работы;

- применение выплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

- учет мнений отраслевых профсоюзов по условиям оплаты труда работников учреждения.

1.3. При изменении условий оплаты труда снижение заработной платы работников муниципального учреждения не допускается, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

II. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из тарифной части оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат и устанавливается настоящим Положением, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2 Размер данных выплат должен обеспечивать месячную оплату труда работника не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в регионе, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности).

2.3. Руководитель формирует и утверждает приказом по учреждению штатное расписание в пределах тарифной части фонда оплаты труда.

III. Установление должностных окладов и тарифных ставок.

3.1. Должностные оклады административно-управленческого, педагогического, младшего персонала устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Елец, утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 № 29. (с изменениями)

К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады (ставки заработной платы) руководителя, заместителя руководителя, педагогического персонала и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех муниципальных учреждений.

3.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором, заключаемым с Главой городского округа город Елец и правовым актом администрации городского округа город Елец.

Группа по оплате труда руководителей определяется не реже одного раза в год.

3.3. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-20 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя. Конкретный размер должностного оклада устанавливается руководителем учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы и определяется трудовым договором, заключенным с руководителем МБДОУ.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы), тарифные ставки устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, определенных трудовым договором, заключенным с руководителем учреждения, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

3.5. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Воспитателям и педагогам дополнительного образования устанавливается повышающий коэффициент:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,25;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10.

Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера производится с учетом повышающего коэффициента.

3.6. Оплата труда сторожей производится в соответствии с установленным графиком работы, который является для них нормой рабочего времени. По работникам ведется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является один год.

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

3.8. При формировании отраслевой системы оплаты труда применяется условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников муниципальных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих администрации городского округа город Елец и работников, заключивших трудовой договор в администрации городского округа город Елец (далее – муниципальных служащих и работников администрации), осуществляющих в отношении муниципальных учреждений функции и полномочия учредителя.

Указанное условие оплаты труда применяется в отношении муниципальных учреждений:

- осуществляющих исполнение муниципальных функций;
- наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на органы местного самоуправления городского округа город Елец;
- обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления городского округа город Елец (административно- хозяйственную).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников администрации определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников администрации на установленную численность муниципальных служащих и работников администрации и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений на численность работников муниципальных учреждений в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

3.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать:

- для руководителей – пятикратный размер;
- для заместителей руководителей – четырехкратный размер.

4.0. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с порядком, установленным администрацией городского округа город Елец. (Постановление от 22.03.2017 №480)

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам в ДОУ

Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера на основании Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Елец», утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 № 29 (с изменениями).

1. Работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

-по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости – 12% от должностного оклада без учета повышений, доплат и надбавок.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

-за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) в размере 35% от должностного оклада с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

-за увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания, совмещение профессий (должностей), выполнение работ различной квалификации, сверхурочную работу по соглашению сторон трудового договора - до 100% от должностного оклада (тарифной ставки);

-за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей и комбинированной направленности: (для детей с тяжелыми нарушениями речи, общим недоразвитием речи (ОНР), для детей с фонетико-фонематическим нарушением (ФФН) – 20% должностного оклада, формируемого с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки;

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в размерах, установленных ТК РФ;

-за руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (школа передового опыта, ГМО)- 10%.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада

(тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Остальные выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки без учета других повышений, надбавок и доплат.

V. Порядок установления размеров выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, комиссией по распределению стимулирующего фонда на основании Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Елец», утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 № 29 (с изменениями).

В целях усиления материальной заинтересованности и социальной защиты работников МБДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы разработан механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.1. Руководителям, их заместителям и работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы в следующих размерах:

- руководителям – от 60 до 120% должностного оклада - правовым актом администрации городского округа город Елец;

- заместителям руководителя – от 50 до 110% должностного оклада - приказом руководителя МБДОУ;

- работникам (МОП) – от 110% до 220% должностного оклада – приказом заведующего МБДОУ.

Выплата за интенсивность, высокие результаты работы руководителю и заместителю устанавливается один раз в год:

- в минимальном размере при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность руководителя учреждения или заместителя назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления, на аналогичных должностях.

- в максимальном размере - в случае обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения в круглосуточном режиме.

При определении конкретного размера выплаты за интенсивность, высокие результаты работы внутри диапазона учитывается: интенсивность работы, результаты работы по обеспечению особого режима работы

(связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения муниципального учреждения), а также по осуществлению организации и проведению мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения среди населения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом рекомендаций соответствующих отраслевых органов администрации города.

Критерии для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю заведующего:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя направлениям	20
2	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	10
3	Наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	10
4	Результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы	10
5	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя	10
6	Организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении	10
7	Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя	10
8	Наличие открытых занятий ,проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами	10
9	Наличие авторских публикаций	10
10	Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	10
	ИТОГО	110

Критерии

для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения, обеспечивающую месячную оплату труда:

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
-------	------------	-----------------

1	Учет, хранение ТМЦ (уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства, электроинструменты и т.д.)	30%
2	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	30%
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в учреждении	20%
4	Систематическое наблюдение за работой автоматической пожарно-охранной сигнализации	20%
5	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	20%
6	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	20%
7	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	20%
8	Отсутствие случаев несвоевременного устранения поломок сантехнического оборудования, мебели и т.д.	20%
9	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	20%
	ИТОГО	200%

**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
(дворник):**

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	За уборку участков и площадей сверх установленной нормы	40%
2	За очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время	20%
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в учреждении	30%
4	За рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды	20%
5	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	30%
6	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	20%
7	За бережное отношение к рабочему инвентарю	20%
8	За своевременное поддержание порядка на территории вне зависимости от погодных условий	20%
	ИТОГО	200%

Уборщик производственных и служебных помещений:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	Учет, хранение ТМЦ (уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства, электроинструменты и т.д.)	30%

2	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов	30%
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в учреждении	30%
5	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	30%
6	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	40%
7	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	40%
	ИТОГО	200%

Машинист по стирке и ремонту спецодежды:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	Учет, хранение ТМЦ (мягкий инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства)	30%
2	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	30%
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в помещении прачечной	30%
4	Бережное использование стиральных машин, центрифуги	30 %
5	Соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	30%
6	Отсутствие случаев несвоевременной, некачественной стирки, глажки мягкого инвентаря	30 %
7	Отсутствие замечаний по соблюдению требований хранения чистого и грязного мягкого инвентаря	20 %
	ИТОГО	200%

Младший воспитатель:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	Учет, хранение и расходование ТМЦ (мягкий и твердый инвентарь, посуда, уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства)	30%
2	Обеспечение экономного расходования воды, света, тепла	30%
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в рамках производственного контроля	30%
4	Соблюдение работником правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	30%
5	Работа с детьми	30 %
6	Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	30%
7	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей	20%
	ИТОГО	200%

Сторож:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	Целостность охраняемого здания и сооружений, их замков и других запорных устройств	20%
2	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны родителей (законных представителей) обучающихся и участников образовательного процесса	20%
3	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	20%
4	Соблюдение требований противопожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда	20%
5	Обеспечение экономного расходования воды, света и тепла	20%
6	Обеспечивать и контролировать исправность сигнализационных устройств, систем пожаротушения, телефонной связи, освещения.	20%
7	Обеспечивать и контролировать исправность освещения учреждения и территории в темное время суток	20%
8	Соблюдение строгого пропускного режима допуска автотранспорта на территорию	20%
9	Обеспечение контроля пребывания на территории посторонних лиц	20%
10	Своевременный обход зданий и сооружений с внешней стороны с целью проверки целостности решеток, стекол на окнах, входных дверей	20%
	ИТОГО	200%

Шеф-повар:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	Учет, хранение и расходование ТМЦ (посуда, уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства)	10 %
2	Обсчет (месячный, квартальный) поставок продуктов питания	10%
3	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	10 %
4	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемио-логического режима в рамках производственного контроля	10 %
5	Отсутствие замечаний на соблюдение условий хранения продуктов питания после получения из кладовой	10 %
6	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	10%
7	Отсутствие случаев некачественного приготовления пищи	10%
8	Соблюдение технологических режимов приготовления блюд	10%
9	Бережное использование технологического оборудования (холодильник, морозильная камера, электромясорубка, электропривод, весы)	10%
10	Ежедневный обсчет меню-требования для детей в возрасте от 1года до	20%

	3 лет, от 3 до 8 лет	
11	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	10%
12	Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок	10%
	ИТОГО	130%

Повар:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	Учет, хранение и расходование ТМЦ (посуда, уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства)	10 %
2	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	10 %
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в рамках производственного контроля	20 %
4	Отсутствие замечаний на соблюдение условий хранения продуктов питания после получения из кладовой	10 %
5	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	10%
6	Отсутствие случаев некачественного приготовления пищи	10%
7	Соблюдение технологических режимов приготовления блюд	10%
8	Бережное использование технологического оборудования (холодильник, морозильная камера, электромясорубка, электропривод, весы)	10%
9	Соблюдение условий хранения продуктов питания после получения по меню-требованию из кладовой на следующий день	20%
10	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	20%
11	Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок	10%
	ИТОГО	140%

Кухонный рабочий:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	Хранение и расходование ТМЦ (посуда, уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства)	10 %
2	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	20 %
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в рамках производственного контроля	20 %
4	Отсутствие замечаний на соблюдение условий хранения продуктов питания после получения из кладовой	20 %
5	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	10%
6	Перемещение (подъем) продуктов питания при получении от поставщика и выдачи по меню- требованию	20%
7	Бережное использование технологического оборудования (холодильник, морозильная камера, электромясорубка, электропривод, весы)	20%
8	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	30%
	ИТОГО	150%

Кладовщик:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	Получение, учет, хранение продуктов питания в соответствии с аукционом (договором)	20%
2	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемио-логического режима в рамках производственного контроля	20 %
3	Обсчет (месячный, квартальный) поставок продуктов питания	20 %
4	Соблюдение условий хранения продуктов питания в кладовой после получения от поставщика	20%
5	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	20 %
6	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	20 %
7	Бережное использование технологического оборудования (холодильник, морозильная камера, весы)	20%
8	Перемещение (подъем) продуктов питания	20 %
9	Своевременное исполнение распорядительных документов, решений и приказов	20%;
10	Обеспечение санитарного состояния по содержанию овощехранилища	20%
	ИТОГО	200%

Делопроизводитель:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1.	За работу с персональными данными сотрудников и других лиц.	50%
2.	За организационное и техническое сопровождение работы по приему обращений от физических и юридических лиц	30%
3	За выполнение функций администратора и своевременное размещение информации об учреждении на сайтах (официальном сайте ДОУ, ЭДС, zakupki/qov.ru, «БАРС. Электронное дополнительное образование» и др.)	30%
4.	за выполнение дополнительной работы по обеспечению ОТ	50%
5.	За работу с документами строгой отчетности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	60%
6.	Ежедневный обсчет меню-требования для детей в возрасте от 1года до 3 лет, от 3 до 8 лет	30%
	ИТОГО	250%

Заведующий хозяйством:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	За организацию, контроль своевременности и качества ремонтных работ	50%
2	За организацию, контроль своевременности и правильности учета, хранения и расходования ТМЦ	30%
3	За поддержание и обеспечение работоспособности имущественного	50%

	комплекса учреждения	
4	Обеспечение руководства и контроля за работой подчиненных (санитарное состояние помещений ОУ, выполнение правил внутреннего трудового распорядка)	20%
5	Взаимодействие с другими организациями (предприятия, учреждения, индивидуальные предприниматели и т.п.)	20%
6	Обеспечение безаварийного функционирования технологического оборудования	50%
7	Обеспечение соблюдения работниками правил техники безопасности и охраны труда	30%
8	За ведение документации, связанной с материальной ответственностью	50%
	ИТОГО	300%

Производить ежемесячную выплату молодым специалистам педагогическим работникам (за интенсивность труда) пропорционально нагрузке с целью совершенствования оплаты труда молодых специалистов и уменьшения разрыва между уровнем их доходов и уровнем доходов специалистов, имеющих стаж педагогической работы:

- в первые два года работы в размере не менее 50% от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента);

- за третий, четвертый и пятый год работы не менее 30% от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента);

К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей), поступившие в высшие или средние профессиональные учебные организации (только на бюджетной основе) сразу после окончания среднего общего образования и которые трудоустроены на работу в течение года после окончания вышеуказанных организаций и работающие в образовательных организациях города по специальности в течение 5 лет после их окончания.

Выплаты стимулирующего характера (выплата за интенсивность, высокие результаты работы) и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами сроком на учебный год в пределах фонда оплаты труда.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается досрочно, на определенный период времени (кроме руководителей, заместителей и педагогических работников).

В случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей работником, определенных трудовым договором, выплата за интенсивность, высокие результаты работы, установленных работнику в соответствии с настоящим Положением, приказом руководителя может быть отменена.

Педагогическим работникам, в том числе вновь принятым и вышедшим из декретного отпуска, устанавливаются ежемесячные

выплаты стимулирующего характера за высокие результаты труда за выполнение показателей в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей:

№ п/п	<u>Воспитатель</u>	Размер выплаты (%)
1	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	15
2	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием)	20
3	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	10
4	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	10
5	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
6	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
7	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
8	За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10
9	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
10	За участие в сдаче норм ГТО	3
11	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)	10
12	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
13	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
14	За участие в профессиональных конкурсах:	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15

	муниципального уровня	10
15	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
16	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
17	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
18	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
19	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	10
20	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»,	25
	За звание «Народный учитель РФ»	40
	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» <i>(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель»)</i>	20
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
21	Наличие и реализация индивидуального плана профессионального развития педагога	10
22	За ведение документации в электронной форме	10
23	За выполнение функций администратора и своевременное размещение информации об учреждении на сайтах (официальном сайте ДОУ, ЭДС, zakurki/qov/ru, «БАРС. Электронное дополнительное образование» и др.)	10
24	Ведение общественной работы (ведение протоколов совещаний, заседаний комиссий), участие в работе органов самоуправления	10
25	Использование ДОТ	50
№ п/п	<u>Педагог - психолог</u>	Размер выплаты

		(%)
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15
2	За наличие проведённых мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10
3	За выполнение функций администратора и своевременное размещение информации об учреждении на сайтах (официальном сайте ДООУ, ЭДС, zakupki.gov.ru, «БАРС. Электронное дополнительное образование» и др.)	10
4	За увеличение количества обращений родителей обучающихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
5	За ведение документации в электронной форме	10
6	За участие в профессиональных конкурсах:	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
7	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
8	За наличие квалификационной категории:	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
9	За участие в сдаче норм ГТО	3
	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
	За звание «Народный учитель РФ»	40
11	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
12	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
13	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
14	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
15	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10

16	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
17	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
18	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
19	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
20	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
21	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
22	Участие в работе консультативного пункта	10
23	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
24	Наличие и реализация индивидуального плана профессионального развития педагога	10
25	Использование ДОТ	50
№ п/п	<u>Учитель-логопед</u>	Размер выплаты(%)
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в речевом развитии	15
2	За выполнение функций администратора и своевременное размещение информации об учреждении на сайтах (официальном сайте ДОУ, ЭДС, zakupki.gov.ru, «БАРС. Электронное дополнительное образование» и др.)	10
3	За увеличение количества обращений родителей обучающихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
4	За ведение документации в электронной форме	10
5	За участие в профессиональных конкурсах:	
	всероссийского уровня	20

	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
6	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
7	За наличие квалификационной категории:	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
8	За участие в сдаче норм ГТО	3
9	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
	За звание «Народный учитель РФ»	40
10	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
11	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
12	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
13	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
14	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
15	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
16	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
17	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
18	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5

19	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
20	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
21	Наличие и реализация индивидуального плана профессионального развития педагога	10
22	Участие в работе консультативного пункта	10
50	Использование ДОТ	50
№ п/п	<u>Инструктор по физической культуре</u>	Размер выплаты (%)
1	За выполнение функций администратора и своевременное размещение информации об учреждении на сайтах (официальном сайте ДОУ, ЭДС, zakurki/qov/ru, «БАРС. Электронное дополнительное образование» и др.)	10
2	За увеличение количества обращений родителей обучающихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
3	За ведение документации в электронной форме	10
4	За участие в профессиональных конкурсах:	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
5	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
6	За наличие квалификационной категории:	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
7	За участие в сдаче норм ГТО	3
8	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
	За звание «Народный учитель РФ»	40
9	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»,	20

	«Заслуженный работник образования Липецкой области » (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	
10	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
11	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	10
12	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	10
13	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
14	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
15	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
16	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
17	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
18	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
19	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
20	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
21	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
22	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
23	Наличие и реализация индивидуального плана профессионального развития педагога	10

24	Участие в работе консультативного пункта	10
25	Использование ДОТ	50
№ п/п	<u>Музыкальный руководитель</u>	Размер выплаты (%)
1	За выполнение функций администратора и своевременное размещение информации об учреждении на сайтах (официальном сайте ДООУ, ЭДС, zakurki/qov/ru, «БАРС. Электронное дополнительное образование» и др.)	10
2	За увеличение количества обращений родителей обучающихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
3	За ведение документации в электронной форме	10
4	За участие в профессиональных конкурсах:	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
5	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
6	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
7	За участие в сдаче норм ГТО	3
8	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
	За звание «Народный учитель РФ»	40
9	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
10	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
11	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	10
12	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
13	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
14	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
	За ведение персональной странички на сайте дошкольной	

15	образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
16	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
17	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
18	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
19	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
20	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
21	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
22	Наличие и реализация индивидуального плана профессионального развития педагога	10
23	Участие в работе консультативного пункта	10
24	Использование ДОТ	50

№ п/п	<u>Педагог дополнительного образования</u>	Размер выплаты (%)
1	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом	10
2	За увеличение количества обращений родителей обучающихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
3	За ведение документации в электронной форме	10
4	За участие в профессиональных конкурсах:	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
5	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
6	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10

	высшая квалификационная категория	25
7	За участие в сдаче норм ГТО	3
8	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
	За звание «Народный учитель РФ»	40
9	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
10	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
11	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	10
12	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
13	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
14	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
15	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
16	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
17	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
18	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
19	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
20	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
21	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
22	Наличие и реализация индивидуального плана профессионального развития педагога	10

23	Участие в работе консультативного пункта	10
24	Использование ДОТ	50

Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 25 декабря. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему

выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставят свои подписи и дату согласования и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

б) ежемесячные выплаты за почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук и работающих по соответствующему профилю – 25% должностного оклада;

при наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

в) ежемесячные выплаты за почетное звание «Народный», ученую степень доктора наук и работающих по соответствующему профилю – 40% должностного оклада;

при наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

г) ежемесячные выплаты за выслугу лет руководителю и заместителю руководителя устанавливаются в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

– от 1 до 5 лет – 10%

– от 5 до 10 лет – 20%

– от 10 до 15 лет – 25%

– свыше 15 лет – 30%

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

- работы в соответствующей отрасли или по специальности;

- работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях.

д) премии по итогам работы за квартал руководителям, их заместителям:

- за счет средств, предусмотренных на оплату труда по плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера:

Размер премии руководителю зависит от количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности муниципального учреждения, на основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения за квартал.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, а также порядок оценки эффективности устанавливаются правовым актом администрации городского округа город Елец.

Размер премии заместителю руководителя зависит от количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности учреждения на основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и работника за квартал.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения и заместителя руководителя, а также порядок оценки эффективности устанавливаются настоящим Положением и приказом руководителя МБДОУ детский сад № 34 г. Ельца :

Заместитель руководителя				
№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Норматив	Оценка в баллах
1	Результаты выполнения требований ФГОС дошкольного образования	%	100	5
2	Выполнение ООП ДОУ	%	100	5
3	Реализация программ дополнительного образования (кружки)	наличие отсутствие	наличие не менее 2	2
4	Руководство работой консультативного пункта	наличие отсутствие	наличие	4
5	Создание безопасных условий в группах, кабинетах для организации образовательного процесса	нарушение	0	2
6	Соответствие предметно-пространственной развивающей среды в группах, кабинетах ФГОС	нарушение	0	3
7	Соответствие рабочих программ педагогов основной образовательной программе дошкольного образования	нарушение	0	3
8	Руководство работой творческой группы	наличие отсутствие	наличие	3
9	Руководство школой передового опыта	наличие отсутствие	наличие	2
10	Распространение передового педагогического опыта через организацию работы городских и внутрисадовских методических объединений, открытые мероприятия ,встречи, конкурсы, размещение информации на официальном сайте в сети Интернет	наличие отсутствие	наличие	5
11	Работа со студентами и молодыми специалистами			3
12	Функционирование системы государственно – общественного управления	наличие отсутствие	наличие (не менее 2)	2
13	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и	наличие отсутствие	наличие	2

	безопасность участников образовательного процесса			
14	Посещаемость детей ДОУ	%	не менее 75%	10
15	Информационная открытость (сайт ДОУ)	нарушение	0	2
16	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми (участие воспитанников в конкурсах муниципального и регионального уровней)	чел	не менее 10	3
17	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (участие воспитанников в спортивных мероприятиях муниципального, регионального уровней)	чел	не менее 10	3
18	Развитие дополнительных платных образовательных услуг	%	не менее 50 % от детей в возрасте от 3 до 7 лет	5
19	Организация развивающей предметно – пространственной среды, материально – техническое оборудование группы, эстетическое содержание	наличие отсутствие	наличие	5
20	Наличие стажировочных и инновационных площадок регионального и федерального уровней по распространению лучшего педагогического опыта	наличие отсутствие	наличие	4
21	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДОУ	%	0	3
22	Выступление на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (выше уровня ДОУ)	%	0	2
23	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	%	0	2
24	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, сайте по распространению педагогического опыта	%	0	4
25	Позитивные результаты взаимодействия с родителями	нарушение	0	4
26	Участие в методической работе, проектах, проведение	%	0	3

	открытых занятий, мастер – классов, обобщение и распространение передового педагогического опыта (выше уровня ДОУ)			
27	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности ДОУ	наличие отсутствие	наличие	2
28	Повышение профессионального уровня педагогов (аттестация)	чел	не менее 80%	2
29	Своевременное прохождение педагогами курсовой подготовки	не менее 2 чел	2	1
30	Оптимальная укомплектованность учреждения кадрами	%	не менее 80	2
31	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	нарушение	0	2
Совокупная значимость всех критериев в баллах				100

Количество полученных баллов	Размер премии к должностному окладу с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (в %), увеличенный на коэффициент 1,5
100	100
99-95	95
94-89	90
88-80	80
79-70	70
69-60	60
59-50	50
Менее 50	Не премируются

Премии по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Остальные виды выплат стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений.

Основанием для невыплаты премии руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения является:

- совершение прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленные в установленном порядке;
- нанесение своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба муниципальному учреждению;
- наличие фактов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности муниципального учреждения, требований, заключений и

правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами местного самоуправления, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду;

-выявление фактов коррупционных правонарушений и условий для их совершения;

-несвоевременное представление руководителем, заместителем руководителя материалов по утвержденным целевым показателям эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения городского округа город Елец и критериев оценки эффективности и результативности деятельности их руководителей в комиссию по назначению выплат.

Основанием для снижения размера премии руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения является:

-наложение дисциплинарного взыскания на руководителя и заместителя руководителя за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде - на 50%;

-непредставление или недостоверное представление информации (отчетности), в том числе с нарушением установленных сроков, в администрацию городского округа город Елец и другие организации – на 30%;

- наличие обоснованных жалоб граждан – на 40%.

Премия выплачивается руководителю, заместителю руководителя за фактически отработанное время в расчетном периоде и производится в дни заработной платы.

К фактически отработанному времени не относятся периоды: временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы, очередных отпусков, повышения квалификации, отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством.

ж) премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности в размере:

-трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год (в расчете на год) - для руководителей;

- 80% трехкратной среднемесячной заработной платы в месяц, сложившейся в учреждении за предыдущий год (в расчете на год) – для заместителей руководителя.

На премирование руководителя, заместителей руководителя направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал на основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения и с учетом личного участия в получении доходов от платных услуг, при условии наличия в учреждении таких средств после рассмотрения показателей рабочей комиссией по распределению стимулирующих выплат учреждения:

1. Организация разъяснительной работы с родителями о необходимости и актуальности введения платных кружков.
2. Проведение мониторинга востребованности платных услуг (контроль посещаемости, контроль качества занятий, организация выставок продуктивной деятельности).
3. Подготовка и проведение отчетных родительских собраний с демонстрацией достижений воспитанников.
4. Контроль своевременности внесения родительской платы за платные кружки.
5. Оказание методической помощи педагогам по организации и проведению платных услуг, написанию программ дополнительного образования.
6. Осуществление контроля за учебной нагрузкой воспитанников.
7. Составление расписания занятий.
8. Оказание помощи в комплектовании и сохранении контингента обучающихся в кружках.

При недостаточности средств на выплату премии в установленных размерах размер данной премии пропорционально уменьшается.

Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается за фактически отработанное время в расчетном периоде. К фактически отработанному времени не относятся периоды: временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы, очередных отпусков, повышения квалификации, отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством.

Основанием для выплаты премии руководителю муниципального учреждения является правовой акт администрации городского округа город Елец, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, работникам - приказ руководителя муниципального учреждения.

5.1 Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда руководителю, заместителям руководителя и работникам выплачиваются за высокие результаты работы, в связи с профессиональным праздником и другими событиями:

- организация проведения и активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением (семинары, совещания, спортивные мероприятия, конкурсы, фестивали, олимпиады);

- за качественное проведение особо значимых мероприятий (по итогам окончания учебного года, подготовка к новому учебному году, проведение оздоровительной кампании);

- **за результативное участие в работе образовательной организации в рамках программы развитие;**

- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах) и в средствах массовой информации.

Премия за счет экономии средств по фонду оплаты труда выплачивается в пределах фонда оплаты труда за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения в суммовом выражении.

На премирование работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование руководителя, заместителя руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном в Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Елец», утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 № 29 (с изменениями).

Решение о выплате премии (в том числе о ее уменьшении) оформляется приказом по учреждению.

Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба.

Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;

- нарушение трудовой дисциплины.

Основанием для начисления или лишения премии является приказ руководителя. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

VI. Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат работникам

6.1 Материальная помощь в течение календарного года предоставляется при наличии экономии средств по фонду оплаты труда по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными датами (50-60-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника)

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 3000 рублей.

Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №_____ города Ельца» вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения с 01.09.2020г.

Приложение № 1

(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
.....				
				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 2020 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 2020 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

Приложение № 2

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

(указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утвер- ждено	выпол- нено	утвер- ждено	выпол- нено	утвер- ждено	выпол- нено
1.							
2.							
3.							
4.							

	Всего						
--	-------	--	--	--	--	--	--

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 2020г.

Приложение № 3

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения
утвержденных показателей результативности работы педагогических
работников _____

(наименование учреждения)

за период работы с _____ 2020 г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственно-общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

--	--	--	--

Дата получения протокола учреждением после согласования

« _____ » _____ 2020г. _____ (Ф.И.О.)

(подпись)

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников МБДОУ детского сада №34 г.Ельцаза период работы с 01.09.2020г. по 31.12.2020г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с 01.01.2020г. по 31.08.2020г.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

Члены рабочей комиссии:

« _____ » августа 2020 г.