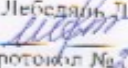


Принято  
на общем собрании  
МАДОУ д/с №7  
г. Лебедянь, Липецкой области  
протокол №1 от 03.02.2023г.

Согласовано:  
Председатель профсоюзного комитета  
МАДОУ д/с №7  
г. Лебедянь, Липецкой области  
 С.А. Шеметова  
Протокол № 27 от « 3 » 02 2023г.

Утверждено  
заведующим МАДОУ д/с №7  
г. Лебедянь, Липецкой области  
 Е.А. Попов  
приказ №17 от 03.02.2023г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №7  
ГОРОДА ЛЕБЕДЯНЬ, ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

# **ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №7 ГОРОДА ЛЕБЕДЯНЬ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №7 города Лебедянь Липецкой области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минтруда России от 26.04.2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Положением об оплате труда работников районных муниципальных учреждений, принятым решением Совета депутатов Лебедянского муниципального района от 01.04.2021 г. №48 (в редакции решений от 17.12.2021 г. № 98, от 11.03.2022 г. № 121, от 12.08.2022 г. № 146, от 28.10.2022 №157, от 27.01.2023 №186), постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 08.09.2017 г. №659 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам муниципальных учреждений», постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 14.12.2015 г. №783 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования»(с изменениями в постановление от 01.09.2020г. №401), Положением об оплате труда и социальных гарантиях муниципальных служащих Лебедянского муниципального района Липецкой области, принятое решением Совета депутатов Лебедянского района от 27.09.2016 г. № 118 (в редакции решений от 14.09.2017 г. № 206, от 19.12.2017 г. № 233, от 30.01.2018г. №244), Областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024г. и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №7 города Лебедянь Липецкой области (далее – Учреждение).

1.3. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Определение размеров заработной платы работников Учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

1.8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников Учреждения.

2.2. Заработная плата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника Учреждения закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

2.5. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя

Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования, а также должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно Положением об оплате труда работников районных муниципальных учреждений, принятым решением Совета депутатов Лебедянского муниципального района от 01.04.2021 г. №48(в редакции решений от 17.12.2021 г. № 98, от 11.03.2022 г. № 121, от 12.08.2022 г. № 146, от 28.10.2022 №157, от 27.01.2023 №186)(приложение №1 к настоящему Положению).

2.6. По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учётом мнения представительного органа работников Учреждения.

2.7. Руководителю Учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда в соответствии с Положением об оплате труда работников районных муниципальных учреждений, принятым решением Совета депутатов Лебедянского муниципального района от 01.04.2021 г. №48 (приложение №1 к настоящему Положению).

2.8. Должностные оклады заместителю руководителя устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю Учреждения.

2.9. Выплата заработной платы в Учреждении производится два раза в месяц: 01 числа и 16 числа каждого месяца, в денежной форме. Заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.10. До выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработных выплат, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей суммы, подлежащей выплате. Расчетный лист оформляется и выдается работнику ежемесячно.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам**

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 14.12.2015 г. №783 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования»(в редакции от 01.09.2020 г. №401), работникам Учреждения

осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

- при сверхурочной работе;

- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при работе в ночное время;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ;

- за руководство направлениями методической работы, методическими объединениями;

- за исполнение внешней методической функции Учреждения в режиме деятельности региональных инновационных центров;

3) выплаты за работу с отдельными категориями граждан:

- при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

3.2. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки труда) производится в следующих размерах:

- при подклассе условий труда 3.1 – 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки:

- при подклассе условий труда 3.2 – 13 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки:

- при подклассе условий труда 3.3 – 14 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки:

- при подклассе условий труда 3.4 – 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки.

Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

3.3. Выплаты при сверхурочной работе, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, производятся в размерах не менее чем установлены трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры устанавливаются трудовым договором в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

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

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч.3 ст. 153 ТК).

3.4. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам Учреждения в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время, с учетом выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.6. Выплаты за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в Учреждении устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки.

Выплаты за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются работникам только в случае, если в их трудовые функции входит осуществление предусмотренных данными выплатами обязанностей.

3.7. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) за увеличение объема работы воспитателя, связанной с превышением плановой наполняемости групп: воспитателям за каждого ребенка сверх плановой наполняемости группы (расчет ведется по средней фактической посещаемости в отчетном периоде) в размере 3% должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки;

2) выплаты руководителям, их заместителям, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу с воспитанниками с отклонениями в развитии (в т.ч. с задержкой психического развития) - до 20% должностного оклада;

3) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья: воспитателя в логопедической группе, учителя-логопеда, учителя-дефектолога с воспитанниками с отклонениями в развитии при наличии соответствующего психолого-медико-педагогического заключения в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 08.09.2017г. №659 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам муниципальных учреждений», постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 14.12.2015г. №783 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования» (с изменениями в постановление от 01.09.2020 г. №401).

4.2. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) **выплаты за интенсивность, высокие результаты работы** производятся:

- специалистам и другим служащим в размере от 10 до 340 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки (включая установленный повышающий коэффициент);

- рабочим в размере от 10 до 350 процентов тарифной ставки.

Конкретные размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с перечнем показателей стимулирования работников в соответствующей сфере деятельности, который разрабатывается



Учреждением самостоятельно и является неотъемлемой частью настоящего Положения (Приложение №2 к настоящему Положению).

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителю Учреждения - от 60 до 120% должностного оклада;
- заместителям руководителя Учреждения - от 50 до 80% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы производятся в соответствии с перечнем показателей стимулирования заместителей руководителя в соответствующей сфере деятельности, который разрабатывается Учреждением самостоятельно и является неотъемлемой частью настоящего Положения.(Приложение №3 к настоящему Положению).Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя устанавливается в минимальном размере;

**2) выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю:**

- почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю - 25% должностного оклада ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент),

- почетное звание "Народный", ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю - 40% должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) устанавливается по одному (максимальному) из оснований;

**3) выплаты за наличие квалификационной категории:**

музыкальным руководителям, учителям-логопедам и инструкторам по физической культуре:

- за первую квалификационную категорию – 10% должностного оклада (ставки);

- за высшую квалификационную категорию – 25% должностного оклада (ставки);

**4) выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя):**

от 1 до 5 лет – 10% должностного оклада

от 5 до 10 лет – 20% должностного оклада

от 10 до 15 лет – 25% должностного оклада

свыше 15 лет – 30% должностного оклада

При установлении выплаты за выслугу лет заместителям руководителя учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;

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

- работы в отрасли образования или по специальности.

#### **5) премиальные выплаты по итогам работы.**

4.3. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения принимается учредителем, другим работникам – комиссией по рассмотрению выплат стимулирующего характера, утвержденной приказом руководителя Учреждения (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется локальным нормативным актом Учреждения.

4.4. Выплаты молодым специалистам (педагогическим работникам) за интенсивность труда в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее:

- 50% процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада в первые два года работы пропорционально учебной нагрузке или объему работы по штатной должности;

- 30 % процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада за третий, четвертый и пятый год работы пропорционально учебной нагрузке или объему работы по штатной должности.

4.5. Доплата сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ) в размере 20% от МРОТ за сложность работы с контингентом детей дошкольного возраста младшим воспитателям (помощникам воспитателей).

4.6. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам за высокие результаты труда по результатам выполнения показателей(приложение №2).Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников.

4.7. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы 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 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 воспитанников 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 работнику (приложение № 4).

Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение №5). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы 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 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 № 6) 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 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.

## **V. Ответственность работодателя за задержку зарплаты**

5.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

5.2. При задержке выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу до момента получения задержанных сумм, известив работодателя в письменной форме. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при котором за работником сохраняется должность и оклад.

## **VI. Условия и порядок премирования**

6.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой Учреждения, в размере не более двух должностных окладов (ставок заработной платы, включая установленный повышающий коэффициент), тарифных ставок в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, квартал, полугодие, год в процентном отношении к должностному окладу (ставке) с учетом всех надбавок и доплат или в абсолютных величинах.

6.3. Премияльные выплаты работнику Учреждения устанавливаются по следующим показателям:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов;

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

- эффективность организации учебно-воспитательного процесса;

- выполнение основных показателей финансово-хозяйственной деятельности;

- результативная реализация инновационных программ, технологий, методик в учебной, воспитательной, оздоровительной работе с детьми;
- качественная подготовка и проведение особо значимых мероприятий (подготовка Учреждения (кабинетов или групповых помещений) к новому учебному году, результативное участие в конкурсах и соревнованиях разного уровня, проведение массовых мероприятий и др.);
- укрепление материально-технической базы, сохранность имущества;
- качественное оформление рекреаций, помещений Учреждения, прилегающей территории;
- высокие творческие и производственные достижения, в том числе по итогам профессиональных конкурсов;
- большой личный вклад в осуществление уставных задач Учреждения;
- результативная работа с родителями (законными представителями) воспитанников.

6.4. Основанием для невыплаты премии работнику является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение Учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба.

6.5. Основанием для снижения размера премии работнику является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных инструкций;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

6.6. 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 Учреждения (включая начисления на выплаты по оплате труда).

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в Учреждении таких средств.

6.7. При установлении надбавок, определении размера премии работникам в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, 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.

6.8. Размер премиальных выплат работникам устанавливает руководитель Учреждения за фактически отработанное время, включая время нахождения в очередном отпуске. Основанием для начисления или лишения

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

6.9. Премирование заместителей руководителя осуществляется по итогам работы за квартал, полугодие, год по следующим показателям:

- за высокий уровень учебной, воспитательной и оздоровительной работы в учреждении;

- за качественное проведение особо значимых мероприятий (подготовка учреждения к новому учебному году, подготовка и проведение методических мероприятий муниципального или регионального уровня и др.);

- за проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

- за качественное исполнение должностных обязанностей (отсутствие нарушений требований СанПиН, пожарной безопасности и охраны труда участников образовательного процесса;

- отсутствие травм, полученных воспитанниками и работниками в ходе образовательного процесса; отсутствие нарушений в организации деятельности учреждения, установленное в ходе проверки Рособнадзора, замечаний по использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности);

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ и разовых поручений,

- выполнение целевых показателей деятельности Учреждения, финансовых показателей муниципального задания за соответствующий отчетный период.

6.10. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие, год основанием для невыплаты премии заместителям руководителя являются:

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

- нанесение Учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

6.11. При определении размера премии по итогам работы за квартал, полугодие, год основанием для снижения премии заместителям руководителя являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан,

- невыполнение муниципального задания, несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности Учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания Учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии заместителям руководителя допускается не более чем на 30%.

6.12. Премии заместителям руководителя по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.13. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям руководителя выплачиваются в размере 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в Учреждении за предыдущий год.

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

6.14. Премии заместителям руководителя выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

В случае увольнения заместителей руководителя до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

6.15. За счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, могут производиться разовые премиальные выплаты работникам в % отношении к должностному окладу (ставке) с учетом надбавок компенсационного характера или в абсолютной величине

Разовые премиальные выплаты устанавливаются по следующим показателям:

- в связи с профессиональным праздником;
- в связи с праздниками 8 Марта и День Защитника Отечества;
- награждение грамотой (районной, областной, федеральной).

На разовые премиальные выплаты работникам Учреждения направляется не более 5% от фонда оплаты труда Учреждения.

6.16. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям руководителя выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником, праздником 8 Марта, награждением грамотой (районной, областной, федеральной).

## **VII. Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат работникам**

7.1. При наличии средств экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения выплачивается материальная помощь.

Выплата материальной помощи осуществляется в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;

- в связи с юбилейными дата (50-,55-,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 и (или) членов его семьи);

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в размере до одного должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем на начало учебного года. В течение учебного года штатное расписание может изменяться при изменении организационных или технологических условий труда в Учреждении.

8.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

8.3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

8.4. Руководитель Учреждения ежегодно составляет тарификационный список педагогических работников.

8.5. Оплата труда работников, не входящих в ПКГ работников, осуществляется в Учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

### **IX. Заключительная часть**

9.1. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются общим собранием с учетом мотивированного мнения профкома Учреждения и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

9.2. Настоящее Положение действует до замены новым.



**Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих  
муниципальных учреждений образования**

Таблица № 1

Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части	5900
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму, младший воспитатель	6480
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6750
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
Наименование должности	Ставка заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	
Музыкальный руководитель; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый	9450
2 квалификационный уровень	
Педагог-организатор, социальный педагог; тренер-преподаватель; концертмейстер; инструктор-методист	9800
3 квалификационный уровень	
Методист; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; старший педагог дополнительного образования; педагог-психолог	10180
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); руководитель физического воспитания, старший воспитатель, тьютор	11070
Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников	

Наименование должности	Ставка заработной платы (руб.)			
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11070			
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
Наименование должности	Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
1 квалификационный уровень				
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10090	9400	8720	8170
2 квалификационный уровень				
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10140	9610	9330	9170
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала				
Наименование должности	Должностной оклад (руб.)			
1 квалификационный уровень				
Специалист по учебно-методической работе	10550			
2 квалификационный уровень				
Специалист по учебно-методической работе 2 категории	11020			
3 квалификационный уровень				
Специалист по учебно-методической работе 1 категории	11590			
Должности руководителей учреждений				
Наименование должности	Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Директор (начальник, заведующий) образовательного учреждения	19100	16720	14550	12680

Таблица № 2

**Ставки заработной платы специалистов муниципальных учреждений образования**

Наименование должности	Ставка	Повышающий коэффициент
------------------------	--------	------------------------

	заработной платы (руб.)	высшая квалификаци онная категория	первая квалификаци онная категория
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень			
Педагог дополнительного образования	9800	0,25	0,1
3 квалификационный уровень			
Воспитатель, мастер производственного обучения	10180	0,25	0,1
4 квалификационный уровень			
Учитель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	11070	0,35	0,1
Преподаватель	11070	0,25	0,1

**Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих муниципальных учреждений**

Разряд оплаты труда											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Тарифный коэффициент											
1,0	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	1,12	1,14	1,25	1,37	1,52	1,63
4840	4940	5040	5140	5240	5330	5430	5530	6050	6640	7360	7900

**Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей**

Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Агент; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	5090

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СТИМУЛИРОВАНИЯ  
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ  
ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ТЕХНИЧЕСКОГО  
ПЕРСОНАЛА**

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

	Всероссийского уровня: победитель	<b>10</b>
	призер	<b>5</b>
	участие	<b>3</b>
	Регионального уровня: победитель	<b>8</b>
	призер	<b>3</b>
	участие	<b>2</b>
	Муниципального уровня: победитель	<b>5</b>
	призер	<b>3</b>
	участие	<b>2</b>
16	Конкурсы локального уровня: - наличие грамоты за 1 место;	<b>0,5(2,5)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,3 (1,5)</b>
17	Конкурсы муниципального уровня: - наличие грамоты за 1 место;	<b>1,0 (6,0)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,5 (5,0)</b>
18	Конкурсы регионального уровня: - наличие грамоты за 1 место;	<b>2,0 (10,)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>1,0 (5,0)</b>
19	Интернет конкурсы: - наличие грамоты за 1 место;	<b>1,0 (4,0)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,5 (2,5)</b>
20	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников 1. Конкурсы локального уровня: - наличие грамоты за 1 место;	<b>0,5(2,5)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,3 (1,5)</b>
	2. Конкурсы муниципального уровня: - наличие грамоты за 1 место;	<b>1,0 (6,0)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,5 (5,0)</b>
	3. Конкурсы регионального уровня: - наличие грамоты за 1 место;	<b>2,0 (10,)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>1,0 (5,0)</b>
	4. Интернет конкурсы: - наличие грамоты за 1 место;	<b>1,0 (4,0)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,5 (2,5)</b>
21	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	<b>15</b>
22	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации (выступление из опыта работы на РМО, конференциях, семинарах и других методических мероприятиях муниципального и регионального уровней)	<b>За каждое 5, но не более 10</b>
23	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	<b>15</b>
	на региональном уровне	<b>10</b>
	на муниципальном уровне	<b>5</b>
24	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	<b>10</b>
25	За наличие грамот и наград: За звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»	<b>25</b>
26	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник	<b>10</b>

	образования Липецкой области »	
27	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	<b>5</b>
	<b>Максимальное количество процентов</b>	<b>340</b>
<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Размер выплаты (%)</b>
	<b><i>Учитель-логопед, педагог психолог, учитель-дефектолог</i></b>	
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	<b>15</b>
2	За использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе	<b>10</b>
3	За создание развивающей среды в группе и кабинете по коррекции речи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	<b>15</b>
4	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения к праздникам, значимым мероприятиям	<b>10</b>
5	За проведение мероприятий (консультации, беседы, мастер – классы и т.д.) для воспитателей в области речевого развития	<b>10</b>
6	Качественное взаимодействие с родителями воспитанников (активное участие педагога в проведении групповых родительских собраний и других мероприятий).	<b>10</b>
7	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	<b>10</b>
8	Очное участие в профессиональных конкурсах:	
	Всероссийского уровня	
	победитель	<b>10</b>
	призер	<b>5</b>
	участие	<b>5</b>
	Регионального уровня:	
	победитель	<b>10</b>
	призер	<b>3</b>
	участие	<b>2</b>
	Муниципального уровня:	
	победитель	<b>5</b>
	призер	<b>3</b>
	участие	<b>2</b>
9	Конкурсы локального уровня:	
	- наличие грамоты за 1 место;	<b>0,5(2,5)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,3 (1,5)</b>
10	Конкурсы муниципального уровня:	
	- наличие грамоты за 1 место;	<b>1,0 (6,0)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,5 (5,0)</b>
11	Конкурсы регионального уровня:	
	- наличие грамоты за 1 место;	<b>2,0 (10,)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>1,0 (5,0)</b>
12	Интернет конкурсы:	
	- наличие грамоты за 1 место;	<b>1,0 (4,0)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,5 (2,5)</b>
13	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	1. Конкурсы локального уровня:	
	- наличие грамоты за 1 место;	<b>0,5(2,5)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,3 (1,5)</b>
	2. Конкурсы муниципального уровня:	

	- наличие грамоты за 1 место;	<b>1,0 (6,0)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,5 (5,0)</b>
	3.Конкурсы регионального уровня:	
	- наличие грамоты за 1 место;	<b>2,0 (10,)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>1,0 (5,0)</b>
	4.Интернет конкурсы:	
	- наличие грамоты за 1 место;	<b>1,0 (4,0)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,5 (2,5)</b>
14	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	<b>15</b>
15	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	<b>25</b>
16	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации (выступление из опыта работы на РМО, конференциях, семинарах и других методических мероприятиях муниципального и регионального уровней)	<b>10</b>
17	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)	<b>5</b>
18	Разработка и реализация педагогических проектов	<b>10</b>
19	За участие в сдаче норм ГТО	<b>3</b>
20	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации.	<b>4</b>
21	Размещение материалов из опыта работы в сети Интернет:	
	- на сайте ДОУ	<b>3</b>
	- на образовательных интернет - сайтах	<b>2</b>
22	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	<b>15</b>
	на региональном уровне	<b>10</b>
	на муниципальном уровне	<b>5</b>
23	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 »	<b>25</b>
24	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	<b>10</b>
	<b>Максимальное количество процентов</b>	<b>340</b>

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	<b><i>Музыкальный руководитель, инструктор по ФК, инструктор по ФК (бассейн)</i></b>	
1	За использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе	<b>10</b>
2	За создание развивающей среды в музыкальном (спортивном зале)	<b>10</b>
3	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения к праздникам, значимым мероприятиям	<b>10</b>
4	За проведение мероприятий (консультации, беседы, мастер – классы и т.д.) для воспитателей в области речевого развития	<b>15</b>
5	Качественное взаимодействие с родителями воспитанников (активное	<b>10</b>

	участие педагога в проведении родительских собраний и других мероприятий).	
6	За украшение музыкального (спортивного зала) к праздникам, изготовление атрибутов, костюмов и т.д.	<b>10</b>
7	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	<b>13</b>
8	Очное участие в профессиональных конкурсах: Всероссийского уровня: победитель	<b>10</b>
	призер	<b>5</b>
	участие	<b>3</b>
	регионального уровня: победитель	<b>8</b>
	призер	<b>3</b>
	участие	<b>2</b>
	муниципального уровня: победитель	<b>5</b>
	призер	<b>3</b>
	участие	<b>2</b>
9	Конкурсы локального уровня: - наличие грамоты за 1 место;	<b>0,5(2,5)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,3 (1,5)</b>
10	Конкурсы муниципального уровня: - наличие грамоты за 1 место;	<b>1,0 (6,0)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,5 (5,0)</b>
11	Конкурсы регионального уровня: - наличие грамоты за 1 место;	<b>2,0 (10,)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>1,0 (5,0)</b>
12	Интернет конкурсы: - наличие грамоты за 1 место;	<b>1,0 (4,0)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,5 (2,5)</b>
13	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников 1.Конкурсы локального уровня: - наличие грамоты за 1 место;	<b>0,5(2,5)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,3 (1,5)</b>
	2. Конкурсы муниципального уровня: - наличие грамоты за 1 место;	<b>1,0 (6,0)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,5 (5,0)</b>
	3.Конкурсы регионального уровня: - наличие грамоты за 1 место;	<b>2,0 (10,)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>1,0 (5,0)</b>
	4.Интернет конкурсы: - наличие грамоты за 1 место;	<b>1,0 (4,0)</b>
	- наличие грамоты за 2 и 3 место;	<b>0,5 (2,5)</b>
14	За разработку развивающих программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	<b>20</b>
15	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	<b>15</b>
16	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации (выступление из опыта работы на РМО, конференциях, семинарах и других методических мероприятиях муниципального и регионального уровней)	<b>15</b>
17	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости	<b>10</b>



	воспитанников, мониторинги и т.д.)	
18	Разработка и реализация педагогических проектов	10
19	За участие в сдаче норм ГТО	3
20	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации.	5
	Размещение материалов из опыта работы в сети Интернет: - на сайте ДОУ	3
	- на образовательных интернет - сайтах	2
21	За обобщение и распространение передового педагогического опыта: на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
22	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 »	25
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	<b>Максимальное количество процентов</b>	<b>340</b>

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	<i>Младший воспитатель, помощник воспитателя</i>	
1	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима: - график уборки помещений, - режим проветривания и режим дезинфекции	10 10
2	Отсутствие нарушений, замечаний по организации питания детей: - выполнение графика получения пищи, - соблюдение объема порций блюда, - соблюдение требований к посуде и ее обработке, последовательности сервировки столов, чёткая работа дежурных.	10 10 10
3	Оказанию помощи воспитателю в организации и проведении мероприятий, занятий, в проведении режимных моментов	5 - 50
4	Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания детей в группе	20
5	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	10 - 40
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), конфликтных ситуаций	5 - 40
7	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	5 - 40
8	Активное участие в благоустройстве территории детского сада	3 - 40
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0,5 - 10
10	Пропаганда здорового образа жизни	0,5 - 10
11	Соблюдение норм служебной этики, правил делового поведения и общения	3 - 40
	<b>Максимальное количество процентов</b>	<b>340</b>

№	Наименование показателя	Размер
---	-------------------------	--------

п/п		выплаты (%)
	<b><i>Специалист по охране труда</i></b>	
1	За участие в разработке и контроле, за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда	<b>50</b>
2	За осуществление контроля, за соблюдением в структурных подразделениях учреждения законодательных и нормативных правовых актов по охране труда	<b>30</b>
3	За проведение профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда	<b>25</b>
4	За информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	<b>30</b>
5	За участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению	<b>20</b>
6	Отсутствие замечаний по сохранности документов	<b>30</b>
7	Своевременное и качественное ведение личных дел сотрудников ДООУ	<b>30</b>
8	Активное участие в материально-техническом оснащении ДООУ	<b>3-15</b>
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	<b>30</b>
10	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной безопасности и техники безопасности	<b>20</b>
11	Отсутствие замечаний со стороны участников воспитательно – образовательного процесса	<b>25</b>
12	Высокое качество выполняемой работы, профессиональное мастерство	<b>35</b>
	<b>Максимальное количество процентов</b>	<b>340</b>

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	<b><i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i></b>	
1	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий.	<b>10 - 50</b>
2	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил: - пожарной безопасности - техники безопасности	<b>10 - 25</b> <b>10 - 25</b>
3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	<b>10 - 50</b>
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников детского сада на качество работы работника	<b>10 - 50</b>
5	За участие в работе по благоустройству и оформлению: - территории - помещений ДООУ	<b>0,5 - 20</b> <b>0,5 - 20</b>
6	Соблюдение норм служебной этики, правил делового поведения и	<b>5 - 35</b>

	общения	
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	<b>5 - 35</b>
8	Отсутствие замечаний по сохранности вверенного имущества учреждения	<b>40</b>
	<b>Максимальное количество процентов</b>	<b>350</b>
<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Размер выплаты (%)</b>
	<i>Уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна</i>	
1	Отсутствие замечаний по сохранности вверенного имущества	<b>10 - 40</b>
2	За отсутствие предписаний контролирующих органов	<b>10 - 50</b>
3	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил: - охраны труда, - техники безопасности, - пожарной безопасности	<b>15</b> <b>15</b> <b>15</b>
4	За участие в оформлении: - помещений ДОУ - территории	<b>5 - 25</b> <b>5 - 25</b>
5	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	<b>10 - 50</b>
6	Соблюдение норм служебной этики, правил делового поведения и общения	<b>5 - 30</b>
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	<b>0,5 - 35</b>
8	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий.	<b>50</b>
	<b>Максимальное количество процентов</b>	<b>350</b>

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Размер выплаты (%)</b>
	<i>Рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастеляниа</i>	
1	Отсутствие замечаний по сохранности вверенного имущества и материальных ценностей	<b>5 - 50</b>
2	Отсутствие предписаний контролирующих органов.	<b>10 - 50</b>
3	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил: - охраны труда, - техники безопасности, - пожарной безопасности	<b>20</b> <b>20</b> <b>20</b>
4	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в прачечной	<b>10 - 50</b>
5	За участие в работе по благоустройству и оформлению: - территории -помещений ДОУ	<b>5-20</b> <b>5 - 20</b>
6	Пропаганда здорового образа жизни	<b>30</b>
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	<b>0,5 - 35</b>
8	Соблюдение норм служебной этики, правил делового поведения и общения	<b>5 - 35</b>
	<b>Максимальное количество процентов</b>	<b>350</b>

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	<i>Дворник</i>	
1	За уборку тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории.	<b>10 - 50</b>
2	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению: - правил охраны труда, - техники безопасности, - пожарной безопасности	<b>5 - 10</b> <b>5 - 10</b> <b>5 - 10</b>
3	За очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время	<b>10 - 20</b>
4	За промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора	<b>10 - 20</b>
5	За рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды	<b>10 - 20</b>
6	За исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.)	<b>5 - 50</b>
7	За сохранность зеленых насаждений и их ограждений	<b>10 - 50</b>
8	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	<b>10 - 50</b>
9	Исполнительская дисциплина	<b>0,5 - 20</b>
10	Соблюдение правил внутреннего распорядка	<b>20</b>
11	Пропаганда здорового образа жизни	<b>0,5 - 20</b>
	<b>Максимальное количество процентов</b>	<b>350</b>

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	<i>Делопроизводитель</i>	
1	Высокое качество выполняемой работы, профессиональное мастерство	<b>30</b>
2	Отсутствие замечаний по сохранности документации	<b>30</b>
3	Своевременное и качественное ведение личных дел сотрудников ДООУ	<b>30</b>
4	Своевременное и качественное ведение книг приказов, другой документации	<b>50</b>
5	Отсутствие замечаний к ведению делопроизводства	<b>20</b>
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	<b>50</b>
7	Отсутствие замечаний со стороны участников воспитательно–образовательного процесса	<b>50</b>
8	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной безопасности и техники безопасности.	<b>50</b>
9	Соблюдение норм служебной этики, правил делового поведения и общения	<b>30</b>
	<b>Максимальное количество процентов</b>	<b>340</b>

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	<i><b>Кладовщик</b></i>	
1	Отсутствие нарушений условий хранения продуктов питания	<b>40</b>
2	Отсутствие нарушений санитарных норм к содержанию кладовой для хранения продуктов питания	<b>35</b>
3	Отсутствие нарушений и замечаний по ведению учета продуктов питания, своевременности и правильности подачи отчетов	<b>35</b>
4	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил: - охраны труда, - техники безопасности, - пожарной безопасности	<b>10</b> <b>10</b> <b>10</b>
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников детского сада на качество работы работника	<b>5-35</b>
6	Отсутствие замечаний по своевременной доставке продуктов питания	<b>40</b>
7	Соблюдение норм служебной этики, правил делового поведения и общения	<b>20</b>
8	Соблюдение правил внутреннего распорядка	<b>20</b>
9	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	<b>35</b>
10	Пропаганда здорового образа жизни	<b>0,5 - 20</b>
11	Активное участие в благоустройстве территории участка учреждения	<b>5 - 20</b>
12	Активное участие в мероприятиях учреждения	<b>5- 20</b>
	<b>Максимальное количество процентов</b>	<b>350</b>

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	<i><b>Сторож</b></i>	
1	Отсутствие замечаний по сохранности вверенного имущества учреждения	<b>0,5 - 35</b>
2	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной безопасности и техники безопасности	<b>10 - 30</b>
3	Отсутствие предписаний контролирующих органов	<b>25</b>
4	Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние помещения	<b>0,3 - 30</b>
5	Пропаганда здорового образа жизни	<b>0,5 - 25</b>
6	Регулярный обход территории детского сада, отсутствие посторонних лиц и предметов на территории, осуществление видеоконтроля и видеонаблюдения во время работы	<b>35</b>
7	Активное участие в благоустройстве территории: - уборка листьев (снега), - оформление и полив клумб	<b>0,5 - 25</b> <b>0,5 - 25</b>
8	Исполнительская дисциплина	<b>0,5 - 35</b>
9	Соблюдение норм служебной этики, правил делового поведения и общения	<b>10 - 25</b>
10	Соблюдение правил внутреннего распорядка	<b>10 - 30</b>
11	Отсутствие замечаний по ведению журнала о сдаче охраняемого объекта ответственному лицу	<b>10 - 30</b>
	<b>Максимальное количество процентов</b>	<b>350</b>

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	<i>Заведующий хозяйством</i>	
1	Соответствие условий осуществления воспитательно-образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в детском саду в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	<b>10-20</b>
2	Соответствие условий осуществления воспитательно-образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории детского сада).	<b>20</b>
3	Высокое качество проведения ремонтных работ помещений детского сада и оборудования на территории детского сада.	<b>20</b>
4	Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала детского сада.	<b>10-20</b>
5	Своевременное проведение мероприятий по очистке территории, вывозу мусора, благоустройству.	<b>20</b>
6	Рациональное использование (экономия) электроэнергии, воды.	<b>20</b>
7	Высокое качество проведения ремонтных работ технологического оборудования.	<b>20</b>
8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	<b>20</b>
9	Своевременное и качественное ведение отчетной документации.	<b>5-20</b>
10	Обеспечение контроля за договорными обязательствами с обслуживающими организациями	<b>10-20</b>
11	Своевременность обеспечения материалами и инвентарем в соответствии со сметой.	<b>20</b>
12	Обеспечение работы электронной систем: - Меркурий, - Госзакупки	<b>1-20</b> <b>1-20</b>
13	Выполнение обязанностей: - ответственного по охране руда, - ответственного по пожарной безопасности и электробезопасности, - ответственного за организацию питания	<b>5-20</b> <b>5-20</b> <b>5-20</b>
14	Своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя.	<b>20</b>
	<b>Максимальное количество процентов</b>	<b>340%</b>

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СТИМУЛИРОВАНИЯ  
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ТРУДА  
ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ**

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
<i>Заместитель заведующего</i>		
1	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям;	<b>10</b>
2	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии;	<b>5</b>
3	Наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.);	<b>5</b>
4	Результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы;	<b>5</b>
5	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя;	<b>10</b>
6	Организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении	<b>10</b>
7	Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя;	<b>5</b>
8	Наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.);	<b>10</b>
9	Наличие открытых занятий, проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами;	<b>5</b>
10	Наличие авторских публикаций;	<b>5</b>
11	Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования.	<b>10</b>
	<b>Максимальное количество процентов</b>	<b>80</b>

(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.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

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



(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	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
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.)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201 г.

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

(наименование учреждения)

за период работы с \_\_\_\_\_ 202 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

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

## ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения)  
за период работы с \_\_\_\_\_ 20 г.

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 \_\_\_\_\_ 20 года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
(подпись)

Члены рабочей комиссии: \_\_\_\_\_ (подписи) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.