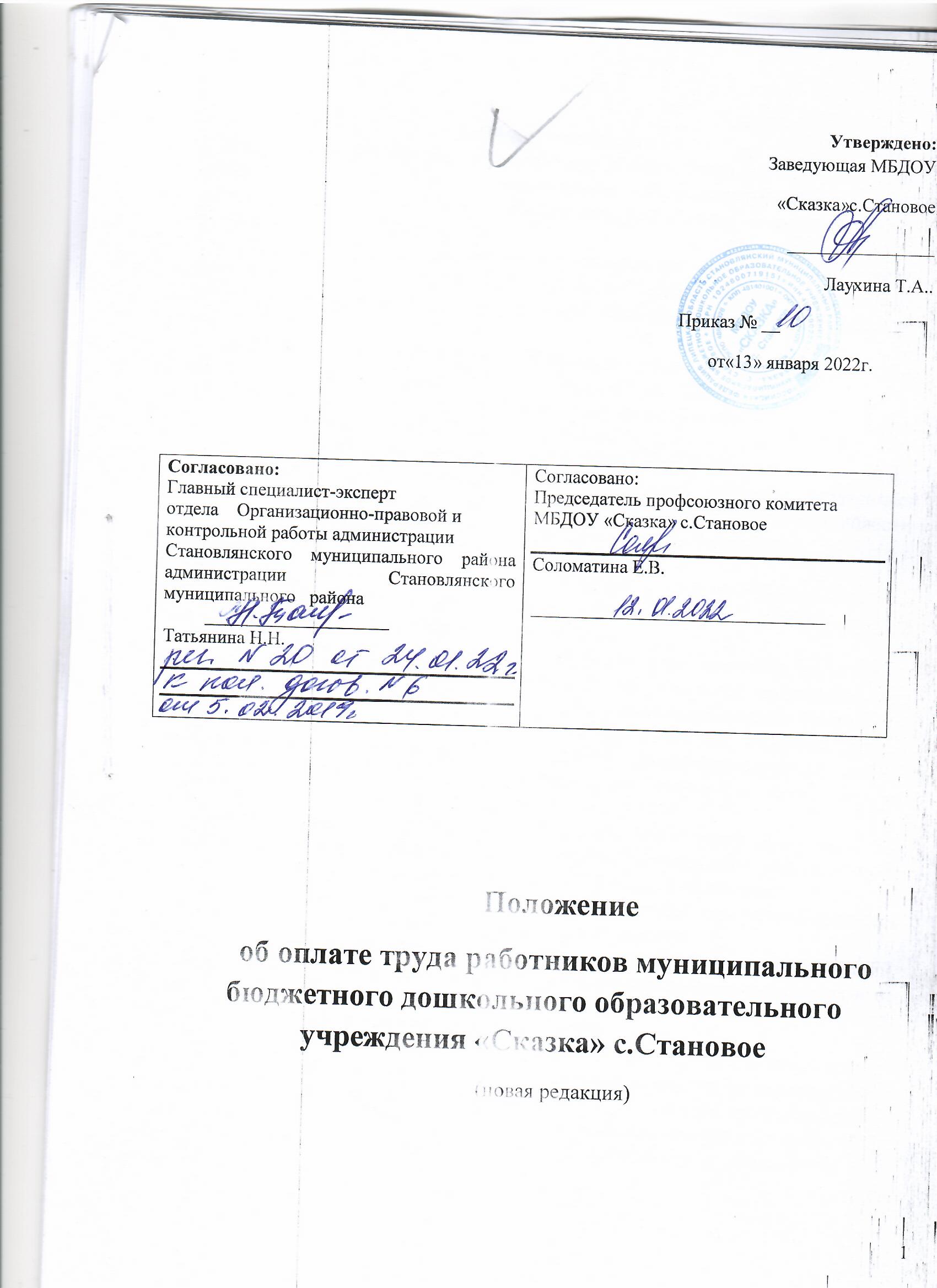
****

**I. Общие положения**

1.Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Сказка» с. Становое - (далее учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, на основе:

- Решения Совета депутатов Становлянского муниципального района Липецкой области от 20.02.2015 № 98 «О принятии Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Становлянского муниципального района»;

-Постановления администрации Становлянского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 26.08.2019 №368 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений»

-Дополнительного соглашения к областному трехстороннему соглашению 2018-2021 годы между администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов Липецкой области и объединением работодателей Липецкой области

и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения. Положение принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда (ФОТ) работников учреждения за счет средств областного бюджета, муниципального бюджета 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.

4.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.

5.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.

6. 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.

7. 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 … и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного Положением в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8. 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.

9. Руководителю, педагогическим работникам учреждения, заведующему хозяйством устанавливается доплата к заработной плате в размере 25% за работу в сельской местности.

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

10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с  
учетом:

1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
3. номенклатуры должностей педагогических работников;
4. продолжительности рабочего времени педагогических работников;
5. государственных гарантий по оплате труда;
6. особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
7. 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.

11.Заработная плата работника 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.

12. 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.

13.В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника 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).

14.Размеры должностных окладов работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению №1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений Становлянского муниципального района принятого Решением Совета депутатов Становлянского муниципального района Липецкой области от 20.02.2015 № 98 «О принятии Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Становлянского муниципального района».

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям №7,8 кПоложению об оплате труда работников муниципальных учреждений Становлянского муниципального района принятого Решением Совета депутатов Становлянского муниципального района Липецкой области от 20.02.2015 № 98 «О принятии Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Становлянского муниципального района».

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

16.Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании таблицы 2 приложения 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений Становлянского муниципального района принятого Решением Совета депутатов Становлянского муниципального района Липецкой области от 20.02.2015 № 98 «О принятии Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Становлянского муниципального района».

**III.Порядок и условия установления**

**выплат компенсационного характера работникам**

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Постановлением администрации Становлянского муниципального района Липецкой области Российской Федерации №347 от 18.05.2015г. « О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам образовательных учреждений Становлянского муниципального района 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:

2.1 При работе в ночное время;

2.2 При сверхурочной работе;

2.3 При работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.4При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

18. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

Если по итогам СОУТ рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

19. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

20. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. 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.

21.При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты 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).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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.

22. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Размер выплаты, %** |
| **Воспитатель ДОУ** | | |
| 1. | За руководство методическим объединением детского сада | **100** |

**IV.Порядок и условия установления**

**выплат стимулирующего характера**

23.Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приложением 2 Постановления администрации Становлянского муниципального района Липецкой области Российской Федерации №347 от 18.05.2015г. « О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам образовательных учреждений Становлянского муниципального района *.*

24. 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:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

-выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в [таблице 1.1](consultantplus://offline/ref=586D69A19A37DE75BCFB442BDDF3783A1DEFCEA065753B5D61C0990EF3863AD107AD43C2367FE570A05275o8nFM) приложения 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений Становлянского муниципального района, утвержденному решением Совета депутатов Становлянского муниципального района Липецкой области от 20.02.2015 № 98 «О принятии Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Становлянского муниципального района»)

25. Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам могут быть установлены по истечению трех месяцев работы, на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности, отраженных в представленной аналитической справке педагогического работника.

26. Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда педагогическим работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период предшествующий отпуску.

27. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера за наличие квалификационной категории :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п\п | Должность | Размер доплаты к окладу за квалификационную категорию в % | |
| Первая квалификационная категория | Высшая квалификационная категория |
| 1 | Музыкальный руководитель | 10 | 25 |
| 2 | Инструктор по физкультуре | 10 | 25 |
| 3 | Педагог-психолог | 10 | 25 |
| 4 | Учитель-логопед | 10 | 25 |

- выплаты за выслугу лет (руководителю;

- премиальные выплаты по итогам работы.

28.Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

29. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

руководителям до 120% должностного оклада; Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается:

1) не более 60% должностного оклада при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность руководителя учреждения назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

2) в максимальном размере в случае, если обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения осуществляется в круглосуточном режиме.

30. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников .

**1) Заведующий хозяйством-101.4%:**

- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения-50%;

- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью-51.4%;

**2) Рабочий по комплексному обслуживанию зданий-159,7%:**

- за своевременное поддержание порядка на территории вне зависимости от погодных условий, исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, урн, вывесок и т.д.), сохранность зеленых насаждений и их ограждений ;

**3) Помощник воспитателя -135,5%:**

-за образцовое содержание закрепленных помещений в соответствии с требованиями Сан-Пина-100%;

-за соблюдение установленных лимитов потребления воды,электроэнергии-35,5%;

- Доплата сверх минимального размера оплаты труда в размере 12% за сложность работы с контингентом детей дошкольного возраста

**4)Повар-180%-6разряд:**

-за качественное приготовление пищи , в соответствии с меню и технологическими требованиями по приготовлению-80%;

-за образцовое содержание пищеблока в соответствии с требованиями Сан- Пина-70%;

-за соблюдение установленных лимитов потребления воды,электроэнергии-30%;

**5)Повар-148% -3разряд:**

-за качественное приготовление пищи , в соответствии с меню и технологическими требованиями по приготовлению-48%;

-за образцовое содержание пищеблока в соответствии с требованиями Сан- Пина-70%;

-за соблюдение установленных лимитов потребления воды,электроэнергии-30%;

**6) Подсобный рабочий по кухне -153.1%**

-за образцовое содержание пищеблока в соответствии с требованием Сан-Пина-100%;

-за соблюдение установленных лимитов потребления воды,электроэнергии-53,1%;

**7)Машинист по стирке белья-165,1%**

-за образцовое содержание прачечной в соответствии с требованием Сан-Пина-100%;

-за соблюдение установленных лимитов потребления воды,электроэнергии-65,1%;

**8)Сторож-165,1%**

-за добросовестное выполнение должностной инструкции -100%;

-за оперативное принятие решения сторожа при возникновении ЧС в ДОУ-65,1%;

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ***Воспитатель*** |  |
| 1 | За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей | ***10*** |
| 2 | За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием) | ***15*** |
| 3 | За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию) | ***15*** |
| 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 | ***15*** |
| 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 | **8** |
| 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.) | **14** |
| 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 | **20** |
|  | регионального уровня | **15** |
|  | муниципального уровня | **10** |
| 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 | **20** |
|  | на региональном уровне | **15** |
|  | на муниципальном уровне | **10** |
|  | **За наличие грамот и наград:** |  |
| 19 | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | **5** |
|  |  | **250** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Размер выплаты (%)** |
|  | ***Педагог - психолог, учитель-логопед*** |  |
| 1 | Положительная динамика в речевом развитии обучающихся , воспитанников в сравнении с предыдущим периодом | **6** |
| 2 | За увеличение доли граждан, которым оказана психолого-педагогическая и логопедическая , социально-педагогическая и методическая помощь, в сравнении с предыдущим периодом | **12** |
| 3 | За участие в профессиональных конкурсах |  |
|  | Всероссийского уровня | **15** |
|  | регионального уровня | **10** |
|  | муниципального уровня | **5** |
| 4 | За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе | **25** |
| 5 | За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе | ***10*** |
| 6 | За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения | ***10*** |
| 7 | За участие в работе по благоустройству и оформлению территории | ***10*** |
| 8 | За участие в подготовке и проведении мероприятий, праздников. | ***10*** |
| 9 | За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет | **8** |
| 10 | За участие в сдаче норм ГТО | **3** |
| 11 | За своевременное и качественное оформление документации (план коррекционной работы, табель посещаемости воспитанников, диагностика 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 методической работе дошкольной образовательной организации | **10** |
| 15 | За обобщение и распространение передового педагогического опыта: |  |
|  | на федеральном уровне | **15** |
|  | на региональном уровне | **10** |
|  | на муниципальном уровне | **5** |
| 16 | За разработку брошур, буклетов, памяток по актуальным вопросам, касающимся воспитания детей в семьях, в т.ч замещающих | **10** |
| 17 | За организацию, проведение и обработку данных областных, муниципальных акций, мониторинговых исследований(социально-психологических тестирований) | **10** |
| 18 | За внедрение электронных образовательных ресурсов | **5** |
| 19 | За использование нестандартных форм выставочной работы | **3** |
|  |  | **210** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Размер выплаты (%)** |
|  | ***Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре*** |  |
| 1 | За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников |  |
|  | федерального уровня | **20** |
|  | регионального уровня | **15** |
|  | муниципального уровня | **10** |
| 2 | За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю | **25** |
| 3 | За участие в профессиональных конкурсах |  |
|  | Всероссийского уровня | **20** |
|  | регионального уровня | **15** |
|  | муниципального уровня | **10** |
| 4 | За участие в сдаче норм ГТО | **3** |
| 5 | За участие в методической работе дошкольной образовательной организации | **5** |
| 6 | За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения | ***10*** |
| 7 | За участие в работе по благоустройству и оформлению территории | ***10*** |
| 8 | За участие в подготовке и проведении мероприятий, праздников. | ***15*** |
| 9 | За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет | **8** |
| 10 | За своевременное и качественное оформление документации (планы работы, диагностика и т.д.) | **14** |
| 11 | За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников(показатель заболеваемости ниже или на уровне прошлого периода) | **15** |
| 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 обобщение и распространение передового педагогического опыта: |  |
|  | на федеральном уровне | **20** |
|  | на региональном уровне | **15** |
|  | на муниципальном уровне | **10** |
|  | итого | **195** |
|  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя**  **Старший воспитатель** | **Утверждено**  **(%)** |
| 1 | За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников  - отсутствие массовых заболеваний в отчетный период (карантин) – 5%  - снижение заболеваний (сравнительный анализ с аналогичным периодом прошлого года) – 5% | ***10*** |
| 2 | Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей (акции, проекты, сотрудничество и т.д.) | ***10*** |
| 3 | Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя посещаемости  - 90% – 100% - 10%  - 70%-89% - 8%  - 60-69% - 5% | ***10***  ***8***  ***5*** |
| 4 | За участие в оформлении помещений детского сада | ***5*** |
| 5 | Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми  Наличие:  -выявленных детей с определенными способностями (банк данных одаренных детей) – 1%;  - план работы с одаренными детьми -2%;  - индивидуальные программы развития одаренных детей - 2% | ***5*** |
| 6 | За участие в работе по благоустройству территории детского сада | ***10*** |
| 7 | Исполнение ролей - на протяжении всего учетного периода (кроме ведущего) в разных группах (не менее 3 ролей в учётном периоде) | ***10*** |
| 8 | Организация работы с родителями (мастер классы, общие собрания, круглые столы, спортивные мероприятия) | ***5*** |
| 9 | За ведение персональной странички на образовательных сайтах в сети Интернет | **5** |
| 10 | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования  - отсутствие предписаний надзорных органов – 4%  - отсутствие замечаний управляющих органов – 3%  - отсутствие обоснованных жалоб родителей – 3% | 10 |
| 11 | Наличие публикаций в СМИ (не менее 1 раза за отчетный период) | **5** |
| 12 | За участие в сдаче норм ГТО | **5** |
| 14 | За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах | **20** |
| 15 | Результат участия в профессиональных конкурсах: |  |
|  | Всероссийского уровня | **20** |
| регионального уровня | **15** |
| муниципального уровня | **10** |
| 16 | Высокие показатели участия ДОУ в конкурсах разного уровня | ***5*** |
| 17 | За участие в методической работе дошкольной образовательной организации, разработка локальных актов и др. (рабочая, творческая группы) | **10** |
| 18 | За обобщение и распространение передового педагогического опыта: |  |
| на федеральном уровне | **20** |
| на региональном уровне | **15** |
| на муниципальном уровне | **10** |
| На уровне ДОУ | **5** |
| 19 | Система индивидуальной работы с молодыми педагогами в течении двух лет | **10** |
| 20 | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | **5** |
| 21 | итого | **180** |

32.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,

- 30 % процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада за третий, четвёртый и пятый год работы.

33.Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

34. 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 учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственно-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Оценка результативности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, учредителем.

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 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 государственно-общественного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственно-общественного 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 государственно-общественного 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 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. Условия и порядок премирования**

35.Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника отдела образования .

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

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

36.Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением заместителей руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Выплаты производятся в полном объеме данного месяца.

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

Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

38.При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

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

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;

-внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;

- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

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

- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности.

39. 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.

40. Основанием для снижения размера премии является:

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

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

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

42.В учреждении устанавливаются следующие виды премиальных выплат работникам :

-День Дошкольного работника (за многолетний добросовестный труд) -100%должностного оклада;

-За качественную подготовку и участие в мероприятиях, проводимых отделом образования, управлением образования и науки, администрацией района (семинарах, совещаниях, конференциях, выставках, праздниках и т.д.) -100% должностного оклада;

-За победу педагога в конкурсе профессионального мастерства :

муниципальный уровень 50% должностного оклада;

региональный уровень – 100% должностного оклада;

- Использование в работе новых, передовых технологий - 100% должностного оклада;

-За высокие достижения в труде по завершении учебного года и (или) календарного- 100% должностного оклада;

-За экономию водопотребления, энергосбережение,  теплосбережение - 50% должностного оклада по итогам календарного года;

-За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения -100% должностного оклада.

**VI. Порядок и условия оказания**

**материальной помощи и социальных выплат работникам**

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

- в связи с рождением ребенка у сотрудника- 5000руб;

- в связи с юбилейными дата (50,60-летием) со дня рождения- 3000руб

- в связи с уходом на пенсию по старости- 5000руб;

- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи)-до 15000руб;

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работник

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 | Утвер-ждено | Выпол-нено | Наименование показателя | Утвер-ждено | Выпол-нено |
| …….. |  |  | ……… |  |  |
|  |  |  | ……… |  |  |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 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.)

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

Приложение № 3

### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

(наименование учреждения)

за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

(подпись)

## 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.