

Приложение №1

к Коллективному договору «Положение об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №5 г. Лебедянь Липецкой области» изложить в следующей редакции

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (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», решением Совета депутатов от 24.12.2019г. №390 о внесении изменений в Положение об оплате труда работников районных муниципальных учреждений, принятым решением Совета депутатов Лебедянского муниципального района от 16.09.2011 г. № 269(в редакции решений от 09.11.2011 г. № 279, от 13.12.2011 г. № 290, от 17.10.2012 г. № 361, от 12.12.2012 г. № 373, от 30.01.2013 г. № 390, от 26.04.2013 г. № 420, от 02.04.2014 г. № 78, от 08.09.2014 г. № 130, от 25.11.2014 г. № 146, от 28.01.2015 г. № 168, от 22.03.2016 г. №75, от 13.03.2017г. №164, от 19.12.2017г. №232, от 21.12.2018 г. № 322), постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 01.09.2020 г. №401 «О внесении изменений в Постановление администрации Лебедянского муниципального района от 14.12.2015г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования» и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

1.2. Положение определяет примерные порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ д/с №5 г.Лебедянь, локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного 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.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. 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 локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.8. 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.

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.

2.2. 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.

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 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 Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, принятому решением Совета депутатов Лебедянского района от 16.09.2011 г. №269 (в редакции от 21.12.2018 г. №322) (приложение №1 к настоящему Положению).

2.6. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Постановления главы администрации Лебедянского муниципального района от 14.12.2015г. №783 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования»; (в редакции от 01.09 2020г.№401), Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, принятому решением Совета депутатов Лебедянского района от 16.09.2011 г. №269 (в редакции от 21.12.2018 г. №322).

2.7. Должностной оклад заместителю руководителя устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением главы администрации Лебедянского муниципального района от 14.12.2015г. №783 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования»; 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 работе в ночное время;
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - 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 входящие в прямые должностные обязанности педагогических работникам согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанной с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ;
 - за руководство методическими объединениями;
 - за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

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

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда) производится при подклассе условий труда 3.1.- 12% должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

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

3.3. 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 (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.

3.4. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам производятся в размерах не менее, чем установлены трудовым законодательством. Конкретные размеры устанавливаются трудовым договором в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

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, работнику производится доплата.

При совмещении профессий (должностей) расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором (эффективным контрактом), 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 (эффективного контракта) с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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.

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
Воспитатель ДОУ		
<i>За увеличение объема работы</i>		
1	За руководство районными методическими объединениями	10
2	За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства Учреждения	10
3	За ведение официального сайта Учреждения	20
4	За ведение документации производственных совещаний и педагогических советов	10
5	За увеличение объема работы воспитателя, связанной с превышением плановой наполняемости групп	5% за каждого ребенка сверх плановой наполняемости группы (расчет ведется по средней фактической посещаемости в отчетном периоде)
<i>За работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья</i>		
1	за работу учителя-логопеда с воспитанниками с отклонениями в развитии при наличии соответствующего психолого-медико-педагогического заключения	20

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 08.09.2017 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» (в редакции от 01.09.2020г.)

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 в соответствии с перечнем показателей стимулирования работников в соответствующей сфере деятельности, которые разрабатывается Учреждением самостоятельно и является неотъемлемой частью настоящего Положения (Приложение №1 к настоящему Положению);

2) **выплаты за наличие квалификационной категории** (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 к Положению об оплате труда работников районных муниципальных учреждений, принятому решением Совета депутатов Лебедянского муниципального района от 16 сентября 2011 года №269 в редакции от 27.05.2020г. №418):

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);

3) **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),

- почетное звание "Народный", ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю - 40% должностного оклада (ставки).

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному (максимальному) из оснований;

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 за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителю Учреждения - от 60 до 120% должностного оклада;

- заместителям руководителя Учреждения - от 50 до 110% 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 №1 к настоящему Положению).

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя устанавливаются в минимальном размере.

4.5. 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.

4.6. 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).

4.7. 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 ДОО, созданной для этих целей, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 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. Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы сотрудников 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.

После получения листа согласования протокола с выборным органом первичной профсоюзной организации, 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 процентами, 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 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 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

5.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются за счёт 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 учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера. Премияльные выплаты устанавливаются за месяц, квартал, полугодие, год в процентном отношении к должностному окладу (ставке) с учетом всех надбавок и доплат или в абсолютных величинах.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. 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%.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. 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) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

5.10. 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%.

5.11. 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.

5.12. 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).

5.13. 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.

5.14. 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, на которые разовые премиальные выплаты устанавливаются по следующим показателям:

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

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

5.15. 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).

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

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

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными датами (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.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. 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.

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

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

7.4. Руководитель Учреждения ежегодно составляет тарификационный список педагогических работников.

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

VIII. Заключительная часть

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

8.2. Настоящее Положение действует до замены новым.

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты, %
<i>воспитатель</i>		
1	<p>За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей:</p> <p>1. Наличие достаточно оснащенных центров развития детей в соответствии с ООП ДОУ;</p> <p>2. Несоответствие видового разнообразия центров развития детей и (или) недостаточность их оснащения</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя: оценка проводится с учетом справки руководителя о проведенной работе.</i></p>	<p>10</p> <p>5</p>
2	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием)	10
3	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	10
4	<p>Эффективная организация оздоровительной работы</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя:</i></p> <p><i>Наличие поэтапного плана оздоровительной работы с детьми группы, проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, физкультурно-оздоровительных мероприятий (не менее 2-х массовых мероприятий за отчетный период, подготовленных и проведенных каждым воспитателем группы по тематическому сценарию)</i></p>	10
5	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения к праздникам, значимым событиям	10
6	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории (систематическая санитарная уборка территории,	10

	<p>уход за огородом, цветниками, создание композиций на территории ДОУ)</p> <p><i>Комментарий: оценка проводится с учетом справки руководителя о проведенной работе</i></p>	
7	<p>За вовлечение родителей в педагогический процесс ДОУ: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя: работа по вовлечению родителей в педагогический процесс ДОУ должны быть систематической, информационно открытой</i></p>	10
8	<p>Представление опыта своей работы:</p> <p>1. В СМИ (1 и более публикаций в газетах, журналах);</p> <p>2. Открытый показ образовательной деятельности (организация и проведение образовательной деятельности):</p> <p>на муниципальном уровне;</p> <p>на региональном уровне;</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя:</i> Баллы по пунктам 1,2,3 данного показателя при их выполнении суммируются</p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>10</p>
9	<p>Публикация методического материала из опыта работы на:</p> <p>1. Образовательных интернет-сайтах – не менее 3-х публикаций за отчетный период;</p> <p>2. Сайте ДОУ (раздел «Новости»)</p> <p>3. Сайте ДОУ (раздел «Группы» и «Методическая копилка», «Родителям»)</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя:</i> Методический материал из опыта работы должен содержать текстовую часть в обязательном порядке. Баллы по пунктам 1,2,3 данного показателя при их выполнении суммируются</p>	<p>3</p> <p>за 1 публикацию 1%, но не более 8%</p> <p>за 1 публикацию 1% но не более 8%</p>
10	<p>1. За участие в сдаче норм ГТО</p> <p>2. За бронзовый значок</p> <p>3. За серебряный значок</p> <p>4. За золотой значок</p>	<p>3</p> <p>5</p> <p>7</p> <p>10</p>
11	<p>За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.):</p> <p>- наличие незначительных замечаний к оформлению документации;</p> <p>- отсутствие замечаний к оформлению документации</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя:</i> <i>Оценка проводится с учетом аналитической справки по итогам контроля</i></p>	<p>5</p> <p>10</p>
12	<p>Разработка и реализация педагогических проектов</p> <p>- представление оформленного в виде презентации (не менее 2-х за отчетный период) педагогического проекта в соответствии с требованиями;</p> <p>- представление оформленного в виде презентации педагогического проекта с нарушением требований</p>	<p>10</p> <p>5</p>

	<p><i>Комментарий по выполнению показателя:</i> <i>Требования к оформлению педагогического проекта:</i> - наличие правильно сформулированной темы проекта, ее соответствие возрасту детей и актуальность; - наличие правильно сформулированных задач и их соответствие теме проекта, - наличие срока реализации, вида, участников, план мероприятий, прогнозируемого результата проекта, - соответствие плана мероприятий целям и задачам проекта, - полное решение задач проекта через планируемые мероприятия; - наличие выводов в соответствии с прогнозируемым результатом реализации проекта.</p> <p><i>При разработке и реализации комплексного педагогического проекта допускается участие и оценка деятельности воспитателя и специалиста</i></p>	
13	<p>За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок регионального уровня <i>Комментарий: участие в данной работе фиксируется соответствующими приказами</i></p>	20
14	<p>За результативность участия музыкального руководителя в конкурсах:</p> <p>1. Очное и заочное участие в профессиональных конкурсах, всероссийских, международных фестивалях и т.д., проводимых Министерством просвещения, управлением образования и науки Липецкой области, иными государственными ведомствами (наличие сертификатов, дипломов) за последние 12 месяцев:</p>	
	<p>Всероссийского уровня: победитель, призер, участие</p>	<p>30 25 20</p>
	<p>регионального уровня: победитель, призер, участие</p>	<p>25 20 15</p>
	<p>муниципального уровня: победитель, призер, участие <i>Комментарий: участие в разных этапах одного конкурса, оценивается по максимально достигнутому результату</i></p>	<p>20 15 10</p>
	<p>2. Конкурсы локального уровня: - наличие грамоты за 1 место; - наличие грамоты за 2 и 3 место; 3. Конкурсы муниципального уровня: - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты за 2 и 3 место 4. Конкурсы регионального уровня: - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты за 2 и 3 место. 5. Интернет-конкурсы (Всероссийские и международные): - наличие грамоты за 1 место,</p>	<p>0,5(2,5) 0,3(1,5) 1,0(6,0) 0,5(5,0) 2,0(10,0) 1,0(5,0) 1,0(4,0)</p>

	<p>- наличие грамоты за 2 и 3 место</p> <p>5. Всероссийские дистанционные конкурсы, организованные Минобрнауки или Правительством РФ, предусматривающие оценку обобщенного опыта работы воспитателя:</p> <p>- наличие грамоты за 1 место,</p> <p>- наличие грамоты лауреата</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя:</i> <i>Наличие подтверждающего документа (протокола, грамоты, диплома)</i> <i>Конкурсная работа, участвующая в разных этапах одного конкурса, оценивается по максимально достигнутому результату</i></p>	<p>0,5(2,5)</p> <p>5 4</p>
15	<p>За наличие победителей и призеров конкурсов среди воспитанников:</p> <p>1. Конкурсы локального уровня:</p> <p>- наличие грамоты за 1 место;</p> <p>- наличие грамоты за 2 и 3 место.</p> <p>2. Конкурсы муниципального уровня:</p> <p>- наличие грамоты за 1 место,</p> <p>- наличие грамоты за 2 и 3 место</p> <p>3. Конкурсы регионального уровня:</p> <p>- наличие грамоты за 1 место,</p> <p>- наличие грамоты за 2 и 3 место.</p> <p>4. Интернет-конкурсы (Всероссийские и международные):</p> <p>- наличие грамоты за 1 место,</p> <p>- наличие грамоты за 2 и 3 место</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя:</i> <i>Наличие подтверждающего документа (протокола, грамоты, диплома)</i> <i>Конкурсная работа, участвующая в разных этапах одного конкурса, оценивается по максимально достигнутому результату</i> <i>Участие воспитанников в блиц интернет-конкурсах не оценивается</i></p>	<p>0,5(2,5) 0,3(1,5)</p> <p>1,0(6,0) 0,5(5,0)</p> <p>2,0(10,0) 1,0(5,0)</p> <p>1,0(4,0) 0,5(2,5)</p>
16	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
17	Активное участие в методической работе (выступления из опыта работы на РМО, конференциях, семинарах и других методических мероприятиях муниципального и регионального уровней)	за каждое 5, но не более 10%
18	<p>Организация работы с детьми с особыми образовательными потребностями, детьми-инвалидами</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя:</i> Педагог умеет выявить проблемы, наличие адаптированной программы, индивидуального маршрута</p>	10
19	<p>За обобщение и распространение передового педагогического опыта:</p> <p>на федеральном уровне</p> <p>на региональном уровне</p> <p>на муниципальном уровне</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя: обобщение и распространение передового педагогического опыта по одной</i></p>	<p>20</p> <p>15</p> <p>8</p>

6	За проведение мероприятий (консультации, беседы, мастер-класс и т.д.) для воспитателей в области речевого развития	5
7	Представление опыта своей работы: 1. В СМИ (1 и более публикаций в газетах, журналах); 2. Открытый показ образовательной деятельности (организация и проведение образовательной деятельности): на муниципальном уровне; на региональном уровне; <i>Комментарий по выполнению показателя:</i> Баллы по пунктам 1,2,3 данного показателя при их выполнении суммируются	5 5 8
8	Публикация методического материала из опыта работы на: 1. Образовательных интернет-сайтах – не менее 3-х публикаций за отчетный период; 2. Сайте ДОУ (раздел «Новости») 3. Сайте ДОУ (раздел «Группы» и «Методическая копилка», «Родителям») <i>Комментарий по выполнению показателя:</i> Методический материал из опыта работы должен содержать текстовую часть в обязательном порядке. Баллы по пунктам 1,2,3 данного показателя при их выполнении суммируются	3 за 1 публикацию 1%, но не более 8% за 1 публикацию 1% но не более 8%
9	1. За участие в сдаче норм ГТО 2. За бронзовый значок 3. За серебряный значок 4. За золотой значок	3 5 7 10
10	Разработка и реализация педагогических проектов(не менее 2-х за отчетный период) - представление оформленного в виде презентации педагогического проекта в соответствии с требованиями; - представление оформленного в виде презентации педагогического проекта с нарушением требований <i>Комментарий по выполнению показателя:</i> <i>Требования к оформлению педагогического проекта:</i> - наличие правильно сформулированной темы проекта, ее соответствие возрасту детей и актуальность; - наличие правильно сформулированных задач и их соответствие теме проекта, - наличие срока реализации, вида, участников, план мероприятий, прогнозируемого результата проекта, - соответствие плана мероприятий целям и задачам проекта, - полное решение задач проекта через планируемые мероприятия; - наличие выводов в соответствии с прогнозируемым результатом реализации проекта. <i>При разработке и реализации комплексного педагогического проекта допускается участие и оценка деятельности воспитателя и специалиста</i>	10 5

11	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок регионального уровня <i>Комментарий: участие в данной работе фиксируется соответствующими приказами</i>	20
12	За результативность участия учителя-логопеда в конкурсах: 1. Очное и заочное участие в профессиональных конкурсах, всероссийских, международных фестивалях и т.д., проводимых Министерством просвещения, управлением образования и науки Липецкой области, иными государственными ведомствами (наличие сертификатов, дипломов) за последние 12 месяцев.	
	Всероссийского уровня: победитель, призер, участие	30 25 20
	регионального уровня: победитель, призер, участие	25 20 15
	муниципального уровня: победитель, призер, участие <i>Комментарий: участие в разных этапах одного конкурса, оценивается по максимально достигнутому результату</i>	20 15 10
	2. Конкурсы локального уровня: - наличие грамоты за 1 место; - наличие грамоты за 2 и 3 место; 3. Конкурсы муниципального уровня: - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты за 2 и 3 место 4. Конкурсы регионального уровня: - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты за 2 и 3 место. 5. Интернет-конкурсы (Всероссийские и международные): - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты за 2 и 3 место 6. Всероссийские дистанционные конкурсы, организованные Минобрнауки или Правительством РФ, предусматривающие оценку обобщенного опыта работы воспитателя: - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты лауреата <i>Комментарий по выполнению показателя: Наличие подтверждающего документа (протокола, грамоты, диплома) Конкурсная работа, участвующая в разных этапах одного конкурса, оценивается по максимально достигнутому результату</i>	0,5(2,5) 0,3(1,5) 1,0(6,0) 0,5(5,0) 2,0(10,0) 1,0(5,0) 1,0(4,0) 0,5(2,5) 5 4
	За наличие победителей и призеров конкурсов среди воспитанников: 1. Конкурсы локального уровня: - наличие грамоты за 1 место; - наличие грамоты за 2 и 3 место.	0,5(2,5) 0,3(1,5)

	<p>2. Конкурсы муниципального уровня: - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты за 2 и 3 место</p> <p>3. Конкурсы регионального уровня: - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты за 2 и 3 место.</p> <p>4. Интернет-конкурсы (Всероссийские и международные): - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты за 2 и 3 место</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя: Наличие подтверждающего документа (протокола, грамоты, диплома) Конкурсная работа, участвующая в разных этапах одного конкурса, оценивается по максимально достигнутому результату Участие воспитанников в блиц интернет-конкурсах не оценивается</i></p>	<p>1,0(6,0) 0,5(5,0)</p> <p>2,0(10,0) 1,0(5,0)</p> <p>1,0(4,0) 0,5(2,5)</p>
13	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2 раз в неделю	20
14	Активное участие в методической работе (выступления из опыта работы на РМО, конференциях, семинарах и других методических мероприятиях муниципального и регионального уровней)	за каждое 5, но не более 10%
15	<p>Качественная организация и оформление результатов мониторинга достижений воспитанников</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя: Педагог умеет сделать правильный расчет показателей диагностики, выявить проблемы, обоснованно указать причины выявленных проблем, грамотно оптимизировать свою деятельность с группой детей или индивидуально</i></p>	5
16	<p>За обобщение и распространение передового педагогического опыта:</p> <p>на федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя: обобщение и распространение передового педагогического опыта по одной теме оценивается по максимально достигнутому результату</i></p>	<p>20</p> <p>15</p> <p>10</p>
17	За активное участие в массовых мероприятиях ДОУ, на районном уровне	3 (12)
18	Отсутствие травм, полученных воспитанниками в ходе воспитательного и образовательного процесса	5
19	Отсутствие объективных жалоб, обращений от родителей (законных представителей)	10
20	<p>За наличие грамот и наград:</p> <p>За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» <i>(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ, «Народный</i></p>	20

	учитель») За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	ИТОГО:	340
Музыкальный руководитель		
1	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, программа муз. руководителя, мониторинги и т.д.): - наличие незначительных замечаний к оформлению документации; - отсутствие замечаний к оформлению документации <i>Комментарий по выполнению показателя: оценка проводится с учетом справки руководителя о проведенной работе.</i>	5 10
2	За украшение музыкального зала к праздникам, значимым событиям.	10
3	Качественное взаимодействие с родителями воспитанников (активное участие педагога в проведении групповых родительских собраний и других мероприятий групп)	5
4.	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории (систематическая санитарная уборка территории, уход за огородом, цветниками, создание композиций на территории ДОУ) <i>Комментарий: оценка проводится с учетом справки руководителя о проведенной работе</i>	10
5	За проведение мероприятий (консультации, беседы, мастер-класс и т.д.) для воспитателей в области музыкального воспитания	5
6	Представление опыта своей работы: 1. В СМИ (1 и более публикаций в газетах, журналах); 2. Открытый показ образовательной деятельности (организация и проведение образовательной деятельности): на муниципальном уровне; на региональном уровне; <i>Комментарий по выполнению показателя:</i> Баллы по пунктам 1,2,3 данного показателя при их выполнении суммируются	5 5 8
7	Публикация методического материала из опыта работы на: 1. Образовательных интернет-сайтах – не менее 3-х публикаций за отчетный период; 2. Сайте ДОУ (раздел «Новости») 3. Сайте ДОУ (раздел «Группы» и «Методическая копилка», «Родителям») <i>Комментарий по выполнению показателя:</i> Методический материал из опыта работы должен содержать текстовую часть в обязательном порядке. Баллы по пунктам 1,2,3 данного показателя при их выполнении суммируются	3 за 1 публикацию 1%, но не более 8% за 1 публикацию 1%, но не более 8%

8	<p>1. За участие в сдаче норм ГТО</p> <p>2. За бронзовый значок</p> <p>3. За серебряный значок</p> <p>4. За золотой значок</p>	<p>3</p> <p>5</p> <p>7</p> <p>10</p>
9	<p>Разработка и реализация педагогических проектов (не менее 2-х за отчётный период)</p> <p>- представление оформленного в виде презентации педагогического проекта в соответствии с требованиями;</p> <p>- представление оформленного в виде презентации педагогического проекта с нарушением требований</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя:</i></p> <p><i>Требования к оформлению педагогического проекта:</i></p> <p>- наличие правильно сформулированной темы проекта, ее соответствие возрасту детей и актуальность;</p> <p>- наличие правильно сформулированных задач и их соответствие теме проекта,</p> <p>- наличие срока реализации, вида, участников, план мероприятий, прогнозируемого результата проекта,</p> <p>- соответствие плана мероприятий целям и задачам проекта,</p> <p>- полное решение задач проекта через планируемые мероприятия;</p> <p>- наличие выводов в соответствии с прогнозируемым результатом реализации проекта.</p> <p><i>При разработке и реализации комплексного педагогического проекта допускается участие и оценка деятельности воспитателя и специалиста</i></p>	<p>10</p> <p>5</p>
10	<p>За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок регионального уровня</p> <p><i>Комментарий: участие в данной работе фиксируется соответствующими приказами</i></p>	20
11	<p>За результативность участия музыкального руководителя в конкурсах:</p> <p>1. Очное и заочное участие в профессиональных конкурсах, всероссийских, международных фестивалях и т.д., проводимых Министерством просвещения, управлением образования и науки Липецкой области, иными государственными ведомствами (наличие сертификатов, дипломов) за последние 12 месяцев:</p>	
	<p>Всероссийского уровня:</p> <p>победитель,</p> <p>призер,</p> <p>участие</p>	<p>30</p> <p>25</p> <p>20</p>
	<p>регионального уровня:</p> <p>победитель,</p> <p>призер,</p> <p>участие</p>	<p>25</p> <p>20</p> <p>15</p>
	<p>муниципального уровня:</p> <p>победитель,</p> <p>призер,</p> <p>участие</p> <p><i>Комментарий: участие в разных этапах одного конкурса, оценивается по максимально достигнутому результату</i></p>	<p>20</p> <p>15</p> <p>10</p>

	<p>2. Конкурсы локального уровня: - наличие грамоты за 1 место; - наличие грамоты за 2 и 3 место;</p> <p>3. Конкурсы муниципального уровня: - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты за 2 и 3 место</p> <p>4. Конкурсы регионального уровня: - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты за 2 и 3 место.</p> <p>5. Интернет-конкурсы (Всероссийские и международные): - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты за 2 и 3 место</p> <p>5. Всероссийские дистанционные конкурсы, организованные Минобрнауки или Правительством РФ, предусматривающие оценку обобщенного опыта работы воспитателя: - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты лауреата</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя: Наличие подтверждающего документа (протокола, грамоты, диплома) Конкурсная работа, участвующая в разных этапах одного конкурса, оценивается по максимально достигнутому результату</i></p>	<p>0,5(2,5) 0,3(1,5)</p> <p>1,0(6,0) 0,5(5,0)</p> <p>2,0(10,0) 1,0(5,0)</p> <p>1,0(4,0) 0,5(2,5)</p> <p>5 4</p>
	<p>За наличие победителей и призеров конкурсов среди воспитанников:</p> <p>1. Конкурсы локального уровня: - наличие грамоты за 1 место; - наличие грамоты за 2 и 3 место.</p> <p>2. Конкурсы муниципального уровня: - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты за 2 и 3 место3</p> <p>3. Конкурсы регионального уровня: - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты за 2 и 3 место.</p> <p>4. Интернет-конкурсы (Всероссийские и международные): - наличие грамоты за 1 место, - наличие грамоты за 2 и 3 место</p> <p><i>Комментарий по выполнению показателя: Наличие подтверждающего документа (протокола, грамоты, диплома) Конкурсная работа, участвующая в разных этапах одного конкурса, оценивается по максимально достигнутому результату Участие воспитанников в блиц интернет-конкурсах не оценивается</i></p>	<p>0,5(2,5) 0,3(1,5)</p> <p>1,0(6,0) 0,5(5,0)</p> <p>2,0(10,0) 1,0(5,0)</p> <p>1,0(4,0) 0,5(2,5)</p>
12	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
13	Активное участие в методической работе (выступления из опыта работы на РМО, конференциях, семинарах и других методических мероприятиях муниципального и регионального уровней)	за каждое 5, но не более 10%

Повар		
1	Отсутствие нарушений и замечаний по качеству приготовления пищи	50
2	Отсутствие письменных нарушений и замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима на пищеблоке от надзорных органов Наличие протоколов и Предписаний от надзорных органов	50 -50
3	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил: - - охраны труда, - техники безопасности, - пожарной безопасности	10 10 10
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), работников детского сада	20
5	Отсутствие нарушений, замечаний по организации питания детей: - выполнение графика выдачи пищи, - соблюдение объема порций блюда	15 15
6	Отсутствие случаев пищевого отравления детей	30
7.	Содержание спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	20
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонтах).	20
	ИТОГО:	250
Кухонный рабочий		
1	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима на пищеблоке	30
2	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению: - правил охраны труда, - техники безопасности, - пожарной безопасности	25 25 25
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников детского сада на качество работы работника	25
4.	Активное участие в благоустройстве территории и ремонтных работах детского сада	20
	ИТОГО:	150
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды		
1	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в прачечной	50
2	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил: - охраны труда, - техники безопасности, - пожарной безопасности	30 30 30
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников детского сада на качество работы работника	30
4.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонтах).	30
	ИТОГО:	200
Сторож		
1	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил: - охраны труда, - техники безопасности,	20 20

	- пожарной безопасности	20
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников детского сада на качество работы работника	20
3	Отсутствие замечаний по сохранности вверенного имущества учреждения	20
	ИТОГО:	100
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий		
1	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил: - охраны труда, - техники безопасности, - пожарной безопасности	30 30 30
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников детского сада на качество работы работника	30
3	За использование в работе личных инструментов, инвентаря, оборудования.	30
4	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	30
	ИТОГО:	180
Кладовщик		
1	Отсутствие нарушений условий хранения продуктов питания	30
2	Отсутствие нарушений санитарных норм к содержанию кладовой для хранения продуктов питания	30
3	Отсутствие нарушений и замечаний по ведению учета продуктов питания, своевременности и правильности подачи отчетов	40
4	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил: - охраны труда, - техники безопасности, - пожарной безопасности	10 10 10
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников детского сада на качество работы работника	20
	ИТОГО:	150
Дворник		
1	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	40
2	Подготовка учреждения к новому учебному году, летне-оздоровительному периоду (гололёд, уборка снега, уборка листвы, покос травы)	20
3	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	20
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей	
5.	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	20
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	20
7.	Увеличение объёма выполняемой работы	20
	ИТОГО:	150
Калькулятор		
1	Отсутствие замечаний к ведению документации	35
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников детского сада на качество работы работника	35
3	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил: - охраны труда, - техники безопасности,	30 30

	- пожарной безопасности	30
	ИТОГО:	160

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

Заместитель заведующего		
	Показатели	Проценты
1.	Высокий уровень организации методической работы по повышению профессионального мастерства педагогов ДОО (разнообразие форм работы с кадрами, их эффективность)	5
2.	Качественная организации аттестации педагогических работников детского сада	10
3.	Высокий уровень работы по выявлению, обобщению и распространению ППО	10
4.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	10
5.	Уровень оформления методической документации (Образовательная программа детского сада, годовой план воспитательно-образовательной работы, Программа развития детского сада, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)	10
6.	Высокий уровень обеспечения безопасного пребывания детей в детском саду (проведение инструктажей по охране жизни и здоровья детей, систематический контроль за безопасностью образовательной среды детского сада)	10
7.	Качественная организация работы общественных органов общественного управления детским садом (педагогический совет, родительский комитет)	5
8.	Активное участие педагогов и воспитанников в различных конкурсах и соревнованиях муниципального, регионального и всероссийского уровня	10
9.	Активное участие в различных мероприятиях детского сада	10
10.	Активное участие в благоустройстве территории детского сада	10
11.	Своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя	10
12.	1. За участие в сдаче норм ГТО	3
	2. За бронзовый значок	5
	3. За серебряный значок	7
	4. За золотой значок	10
	Итого:	110

Заведующий хозяйством		
	Показатели	Проценты

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.	20
2.	Соответствие условий осуществления воспитательно-образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории детского сада)	10
3.	Высокое качество проведения ремонтных работ помещений детского сада и оборудования на территории детского сада	15
4.	Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала детского сада	15
5.	Своевременное проведение мероприятий по очистке территории, вывозу мусора, благоустройству	10
6.	Рациональное использование (экономия) электроэнергии, воды, газа	20
7.	Высокое качество проведения ремонтных работ технологического оборудования	10
8.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	10
9.	Своевременное и качественное ведение отчетной документации	10
10.	Обеспечение контроля за договорными обязательствами с обслуживающими организациями	10
11.	Своевременность обеспечения материалами и инвентарем в соответствии со сметой	10
12.	Активное участие в различных мероприятиях детского сада	20
13.	Своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя	10
	Итого:	170

Оператор газового оборудования

Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников	20
Отсутствие замечаний по обеспечению температурного режима помещений, воды	35
Отсутствие случаев остановки работы котлов, счётчиков учёта теплоэнергосителеей по вине работников	35
Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил:	
- охраны труда,	20
- техники безопасности,	20
- пожарной безопасности	20
ИТОГО:	150