

Принято
на общем собрании
МБДОУ д/с №3
Протокол №3 от 16.01.2023г.

Утверждено
приказ № 15-ОД от 16.01.2023г.
заведующим МБДОУ д/с №3
О.А. Жданова



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА №3
ГОРОДА ЛЕБЕДЯНЬ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

Мнение учтено
председатель профкома МБДОУ д/с №3


_____ Е.А. Климентова

протокол №1 от 16.01.2023 г.

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 города Лебедянь Липецкой области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минтруда России от 26.04.2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Лебедянского муниципального района, принятого решением Совета депутатов Лебедянского района от 28.10.2022 г. №157, Постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 30.06.2022 г. №650 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования и о признании утратившими силу некоторых нормативных актов» и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

1.2. Положение определяет примерные порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ д/с №3 г. Лебедянь за счет бюджетных ассигнований. 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. Размер должностных окладов руководителей 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 согласно Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений Лебедянского муниципального района, принятого решением Совета депутатов Лебедянского района от 28.10.2022 г. №157.

2.6. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Постановления администрации Лебедянского муниципального района от 08.09.2017 г. №659 (в редакции от 22.04.2021 г.) «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»

2.7. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается 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, утверждённого Постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 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, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в размерах не менее, чем установлены трудовым законодательством;

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

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

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, 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).

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 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.

3.4. 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

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.

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. Выплата за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим деятельность по адаптированным образовательным программам, осуществляющих содержание и воспитание детей с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки:

3.7.В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) за руководство методическими объединениями педагогам – 10% от должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки;
- 2) за работу с отдельными категориями граждан (при работе детьми с ограниченными возможностями здоровья):
 - за работу с воспитанниками с отклонениями в развитии при наличии соответствующего психолого-медико-педагогического заключения в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки: учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу – психологу, воспитателю группы комбинированной направленности.

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 30.06.2022 г. №650 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования и о признании утратившими силу некоторых нормативных актов»

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:

- **выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;**
- специалистам и служащим в размере от 10 до 350 процентов от тарифной ставки;
- руководителю Учреждения – от 60 процентов до 120 процентов должностного оклада.

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

Конкретные размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с перечнем показателей стимулирования работников в соответствующей сфере деятельности, который разрабатывается Учреждением самостоятельно и является неотъемлемой частью настоящего Положения (Приложение №2 к настоящему Положению).

Конкретные размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливаются в соответствии с перечнем показателей стимулирования учредителем;

-выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в Постановлении администрации Лебедянского муниципального района от 30.06.2022 г. №650 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования и о признании утратившими силу некоторых нормативных актов»:

-музыкальному руководителю, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу, инструктору по ФК:

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

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

-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;

-выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителю 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.

-премии по итогам работы.

4.3.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.

4.4. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

-руководителям от 60 до 120%должностного оклада;

-заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются в минимальном размере при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

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, четвертый и пятый год работы.

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

4.6. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителю заведующего

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1.	позитивная динамика учебно-воспитательных достижений обучающихся	10
2.	положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии;	10
3.	наличие у заместителя заведующего системы учета как нормативных (призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.);	10
4.	результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы;	10
5.	наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя заведующего;	10
6.	организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении;	10
7.	разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя заведующего;	10
8.	наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем заведующего, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.);	10

9.	наличие открытых занятий, проведенных курируемыми заместителем заведующего, педагогами	10
10.	-наличие авторских публикаций;	10
11.	-разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования.	10
ИТОГО:		110

4.6. Педагогическим работникам:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
<i>Педагог - психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог</i>		
№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты %
1	За создание развивающей среды в группе и кабинете по коррекции речи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	15
2	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	8
3	За ведение персональной страницы, сайта в сети Интернет	5
4	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок регионального уровня. (участие в данной работе фиксируется соответствующими приказами)	10
5	За использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе	10
6	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения к праздникам, значимым мероприятиям	5
7	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории: - систематическая санитарная уборка территории, - уход за огородом, теплицей, - уход за цветниками, создание композиций на территории ДОУ)	5 5 5
8	Качественное взаимодействие с родителями воспитанников (активное участие педагога в проведении групповых родительских собраний и других мероприятий)	15

9	<p>Размещение материалов из опыта работы в сети Интернет: -сайте ДООУ (раздел «Новости»)</p> <p>-сайте ДООУ (раздел «Группы», «Методическая копилка», «Родителям»)</p> <p>- на странице ОУ в ВК</p> <p>-на образовательных интернет-сайтах</p>	<p>за 1 публикацию 2%, но не более 4%</p> <p>за 1 публикацию 2%, но не более 2 %</p> <p>за 1 публикацию 2%, но не более 12 %</p> <p>за 1 публикацию 2%, но не более 4%</p>
10	За участие в сдачи норм ГТО	5
11	За своевременное и качественное оформление документации (журнал индивидуальной регистрации, экран звукопроизношения, речевые карты и т.д.)	10
12	Разработка и реализация педагогических проектов	10
13	За проведение мероприятий (консультации, беседы, мастер-классы и т.д.) на уровне ДООУ в области речевого, психологического развития	10
14	За активное участие в массовых мероприятиях ДООУ, не входящих в план работы специалиста (массовые мероприятия, не входящие в план работы специалиста, планируются администрацией ДООУ)	15
15	За результативность участия педагога в конкурсах: Очное участие в профессиональных конкурсах:	
	Всероссийского уровня: -победитель -призер -участие	6 4 3
	Регионального уровня: -победитель -призер -участие	6 3 2
	Муниципального уровня: -победитель -призер	5 3

	-участие	2
	Интернет-конкурсы: -наличие грамоты за 1 место -наличие грамоты за 2 и 3 место -участие	1,0(3,0) 1,0(3,0) 0,5
	Участие в творческих конкурсах:	
	Конкурсы регионального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие	2,0 (6,0) 1,0 (4,0) 0,5
	Конкурсы муниципального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие	1,0 (5,0) 1,0 (3,0) 0,5
	Конкурсы локального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие	0,5 (2,0) 0,5 (1,0) 0,5
16	За наличие призёров, победителей конкурсов среди воспитанников Конкурсы локального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие Конкурсы муниципального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие Конкурсы регионального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие Интернет-конкурсы: -наличие грамоты за 1 место -наличие грамоты за 2 и 3 место -участие	0,5(1,5) 0,3(1,5) 0,5 1,0(6,0) 0,5(3,0) 0,5 2,0(6,0) 1,0(3,0) 0,5 1,0(3,0) 0,5(2,5) 0,5 (1,0)
17	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ (проведение занятий не менее 1 раза в неделю)	25
18	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%
19	Качественная организация и оформление результатов мониторинга достижений воспитанников	5
20	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	

	на федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне	10 5 3
21	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет (наличие приказа о наставничестве, плана наставнической работы, отчета о результатах работы)	5
22	За наличие грамот и наград: За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ, «Народный учитель») За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	20 10
	ИТОГО:	340
	<i>Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре</i>	
№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты %
1	За украшение музыкального, спортивного зала к праздникам	15
2	Изготовление атрибутов, костюмов, пособий к праздникам.	8
3	За ведение персональной страницы, сайта в сети Интернет	5
4	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок регионального уровня. (участие в данной работе фиксируется соответствующими приказами)	10
5	За использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе	10
6	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения к праздникам, значимым мероприятиям	5
7	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории: - систематическая санитарная уборка территории, - уход за огородом, теплицей, - уход за цветниками, создание композиций на территории ДОУ)	5 5 5

8	Качественное взаимодействие с родителями воспитанников (активное участие педагога в проведении групповых родительских собраний и других мероприятий)	15
9	Размещение материалов из опыта работы в сети Интернет: -сайте ДООУ (раздел «Новости» -сайте ДООУ (раздел «Группы», «Методическая копилка», «Родителям») - на странице ОУ в ВК -на образовательных интернет-сайтах	за 1 публикацию 2%, но не более 4% за 1 публикацию 2%, но не более 2 % за 1 публикацию 2%, но не более 12 % за 1 публикацию 2%, но не более 4%
10	За участие в сдачи норм ГТО	5
11	За своевременное и качественное оформление документации (рабочая программа и т.д.):	10
12	Разработка и реализация педагогических проектов	10
13	За проведение мероприятий (консультации, беседы, мастер-классы и т.д.) на уровне ДООУ в области музыкального и физического развития	10
14	За активное участие в массовых мероприятиях ДООУ, не входящих в план работы специалиста (массовые мероприятия, не входящие в план работы специалиста, планируются администрацией ДООУ)	15
15	За результативность участия педагога в конкурсах: Очное участие в профессиональных конкурсах:	
	Всероссийского уровня: -победитель -призер -участие	6 4 3
	Регионального уровня: -победитель -призер -участие	6 3 2

	Муниципального уровня: -победитель -призер -участие	5 3 2
	Интернет-конкурсы: -наличие грамоты за 1 место -наличие грамоты за 2 и 3 место -участие	1,0(3,0) 1,0(3,0) 0,5
	Участие в творческих конкурсах:	
	Конкурсы регионального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие	2,0 (6,0) 1,0 (4,0) 0,5
15	Конкурсы муниципального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие	1,0 (5,0) 1,0 (3,0) 0,5
16	Конкурсы локального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие	0,5 (2,0) 0,5 (1,0) 0,5
16	За наличие призеров, победителей конкурсов среди воспитанников Конкурсы локального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие Конкурсы муниципального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие Конкурсы регионального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие Интернет-конкурсы: -наличие грамоты за 1 место -наличие грамоты за 2 и 3 место -участие	0,5(1,5) 0,3(1,5) 0,5 1,0(6,0) 0,5(3,0) 0,5 2,0(6,0) 1,0(3,0) 0,5 1,0(3,0) 0,5(2,5) 0,5 (1,0)
17	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ (проведение занятий не менее 1 раза в неделю)	25
18	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%
19	Качественная организация и оформление результатов мониторинга	5

	достижений воспитанников	
20	За обобщение и распространение передового педагогического опыта: на федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне	10 4 3
21	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет (наличие приказа о наставничестве, плана наставнической работы, отчета о результатах работы)	5
22	За наличие грамот и наград: За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ, «Народный учитель») За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	20 10
	Итого	340
	Воспитатель	
№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты %
1	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей: 1. Наличие достаточно оснащенных центров развития детей в соответствии с ООП ДОУ; 2. Несоответствие видového разнообразия центров развития детей и (или) недостаточность их оснащения	10 5
2	Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников в группе на уровне или выше показателя посещаемости по муниципальному заданию) (Оценка по данному показателю проводится пропорционально нагрузке воспитателя в конкретной группе)	10
3	Положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному заданию)	5
4	За ведение персональной странички в сети Интернет, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5

5	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок регионального уровня. (участие в данной работе фиксируется соответствующими приказами)	10
6	Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе	10
7	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения к праздникам, значимым событиям	5
8	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории: - систематическая санитарная уборка территории, - уход за огородом, теплицей, - уход за цветниками, создание композиций на территории ДОУ)	5 5 5
9	За вовлечение родителей в педагогический процесс ДОУ: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	15
10	Размещение материалов из опыта работы в сети Интернет: -сайте ДОУ (раздел «Новости») -сайте ДОУ (раздел «Группы», «Методическая копилка», «Родителям») - на странице ОУ в ВК -на образовательных интернет-сайтах	за 1 публикацию 2%, но не более 4% за 1 публикацию 2%, но не более 2 % за 1 публикацию 2%, но не более 16 % за 1 публикацию 2%, но не более 4%
11	За участие в сдаче норм ГТО	5
12	За своевременное и качественное оформление документации (рабочая программа, календарный план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, и т.д.): -наличие незначительных замечаний к оформлению документации; -отсутствие замечаний к оформлению документации	7 10

13	Разработка и реализация педагогических проектов	10
14	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения (социально-значимых акциях (проектах), профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри)	10
15	За результативность участия педагога в конкурсах: Очное участие в профессиональных конкурсах:	
	Всероссийского уровня: -победитель -призер -участие	6 4 3
	Регионального уровня: -победитель -призер -участие	6 3 2
	Муниципального уровня: -победитель -призер -участие	5 3 2
	Интернет-конкурсы: -наличие грамоты за 1 место -наличие грамоты за 2 и 3 место -участие	1,0(3,0) 1,0(3,0) 0,5
	Участие в творческих конкурсах:	
	Конкурсы регионального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие	2,0 (6,0) 1,0 (4,0) 0,5
	Конкурсы муниципального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие	1,0 (5,0) 1,0 (3,0) 0,5
16	Конкурсы локального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие	0,5 (2,0) 0,5 (1,0) 0,5
16	За наличие призеров, победителей конкурсов среди воспитанников Конкурсы локального уровня - наличие грамоты за 1 место - наличие грамоты за 2 и 3 место - участие Конкурсы муниципального уровня	0,5(1,5) 0,3(1,5) 0,5

Младший и технический персонал

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

4	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в прачечной	10 - 50
5	За участие в работе по благоустройству и оформлению: - территории - помещений ДОУ	5 - 20 5 - 20
6	Пропаганда здорового образа жизни	30
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0,5 - 35
8	Соблюдение норм служебной этики, правил делового поведения и общения	5 - 35
	ИТОГО:	350
Сторож		
1	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий.	10 - 50
1	Отсутствие замечаний по сохранности вверенного имущества	10 - 40
2	За отсутствие предписаний контролирующих органов	10 - 50
3	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил: - охраны труда, - техники безопасности, - пожарной безопасности	15 15 15
4	За участие в оформлении: - помещений ДОУ - территории	5 - 25 5 - 25
5	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	10 - 50
6	Соблюдение норм служебной этики, правил делового поведения и общения	5 - 30
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0,5 - 35
8	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий.	50
	Максимальное количество процентов	350
Дворник		
1	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	10 - 50
1	За уборку тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории.	10 - 50
2	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению: - правил охраны труда, - техники безопасности, - пожарной безопасности	5 - 10 5 - 10 5 - 10
3	За очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время	10 - 20

4	За промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора	10 - 20
5	За рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды	10 - 20
6	За исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.)	5 - 50
7	За сохранность зеленых насаждений и их ограждений	10 - 50
8	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	10 - 50
9	Исполнительская дисциплина	0,5 - 20
10	Соблюдение правил внутреннего распорядка	20
11	Пропаганда здорового образа жизни	0,5 - 20
	Максимальное количество процентов	350
Рабочий по обслуживанию здания		
1	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий.	10 - 50
2	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил: - пожарной безопасности - техники безопасности	10 - 25 10 - 25
3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10 - 50
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников детского сада на качество работы работника	10 - 50
5	За участие в работе по благоустройству и оформлению: - территории - помещений ДОУ	0,5 - 20 0,5 - 20
6	Соблюдение норм служебной этики, правил делового поведения и общения	5 - 35
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5 - 35
8	Отсутствие замечаний по сохранности вверенного имущества учреждения	40
	Максимальное количество процентов	350

Заведующий хозяйством		
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)	20

3	Высокое качество проведения ремонтных работ помещений детского сада и оборудования на территории детского сада	20
4	Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала детского сада	20
5	Своевременное проведение мероприятий по очистке территории, вывозу мусора, благоустройству	20
6	Рациональное использование (экономия) электроэнергии, воды	20
7	Высокое качество проведения ремонтных работ технологического оборудования	20
8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	20
9	Своевременное и качественное ведение отчетной документации	20
10	Обеспечение контроля за договорными обязательствами с обслуживающими организациями	20
11	Своевременность обеспечения материалами и инвентарем в соответствии со сметой	20
12	Обеспечение работы электронной систем: - Меркурий, - Госзакупки	20 20
13	Выполнение обязанностей: -ответственного по охране руда, -ответственного по пожарной безопасности и электробезопасности, -ответственного за организацию питания	20 20 20
14	Своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя	20
	ИТОГО:	340
	Кладовщик	
1	Отсутствие нарушений условий хранения продуктов питания	35
2	Отсутствие нарушений санитарных норм к содержанию кладовой для хранения продуктов питания	35
3	Отсутствие нарушений и замечаний по ведению учета продуктов питания, своевременности и правильности подачи отчетов	35
4	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил: - охраны труда, - техники безопасности, пожарной безопасности	35 35 35
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников детского сада на качество работы работника	35
6	Соблюдение норм служебной этики, правил делового	35

	поведение и общения	
7	Соблюдение правил внутреннего распорядка	35
8	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	35
	ИТОГО:	350
Делопроизводитель		
1	Своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации	35
2	Своевременное ведение и заполнение личных дел	35
3	Отсутствие замечаний к ведению делопроизводства	35
4	Отсутствие нарушений и замечаний по соблюдению правил: - охраны труда, - техники безопасности, пожарной безопасности	30 30 35
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников детского сада на качество работы работника	35
6	Соблюдение норм служебной этики, правил делового поведения и общения	35
7	Соблюдение правил внутреннего распорядка	35
8	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	35
	ИТОГО:	340

4.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам устанавливаются по истечении двух месяцев работы, на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности, отраженных в предоставленной аналитической справке педагогического работника.

4.8. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда педагогическим работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, по окончании длительной болезни, по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечении 10 лет непрерывного стажа работы, при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переходе на аналогичную должность в другую образовательную организацию, устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за предыдущий период.

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

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 образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, работник вправе подать, а

комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

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

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

V. Условия и порядок премирования

5.1. Премирование заместителя заведующего по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.2. Премирование заместителя заведующего по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной муниципальным органом управления образованием.

Выплата премии заведующему осуществляется по приказу начальника муниципального органа управления образованием, заместителю заведующего – по приказу заведующего.

5.3. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителю заведующего 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;

5.4. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителю заведующего являются:

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

-наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии заместителю заведующего за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

5.5. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителю заведующего являются:

- невыполнение муниципального задания; несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения муниципального задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением допускается не более чем на 30%.

5.6. Премия заместителю заведующего по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачивается 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.

5.7. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителю заведующего выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

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

5.9. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителю заведующего выплачиваются в размере 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год.

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

5.10. Премия заместителю заведующего выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения 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.

5.11. 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. Премирование заместителя руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном Постановлением администрации Лебедянского муниципального района Липецкой области от 08.09.2017 года №659 (в редакции от 22.04.2021г.) «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений».

руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений».

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

5.13. Премии работникам выплачиваются на основании приказа заведующего за фактически отработанное время.

5.14. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- 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.

5.15. За счёт средств, предусмотренных на оплату труда, планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, могут производиться разовые премиальные выплаты работникам в процентном отношении к должностному окладу (ставке), с учётом надбавок компенсационного характера или в абсолютной величине, на которые разовые премиальные выплаты устанавливаются по следующим показателям:

- в связи с профессиональным праздником Днем дошкольного работника;

- в связи с праздниками 8 Марта и День Защитника Отечества;

- награждение грамотой (районной, областной, федеральной)

5.16. 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.

5.17. 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 30%.

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

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

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

- 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.

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

6.1. При наличии средств по фонду материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением (усыновлением) ребенка у сотрудника;
- в связи с достижением работника возраста 50-, -55-, 60 и т.д. лет;
- в связи с длительной болезнью работника (более 1-го месяца), члена (членов) семьи: супруга, родителей и детей (усыновителей и усыновленных);
- в связи с проведением платных операций;
- в связи с приобретением дорогостоящих лекарственных препаратов;
- работникам-инвалидам;
- в случае смерти близкого родственника;
- в случае стихийных бедствий и других случаев утраты имущества.

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 10 тысяч рублей.

Материальная помощь выплачивается при наличии средств экономии по фонду оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии).

(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

_____ (должность)

_____ (Ф.И.О.)

МБДОУ д/с №3 г. Лебедянь для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы

за период с _____ по _____

(указывается период работы)

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

Дата:

Педагог: _____ / _____ (Ф.И.О.)

Принято:

«__» _____ 202__ г.

Секретарь комиссии: _____ / _____ (Ф.И.О.)

*(составляется рабочей комиссией)***СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников

(указывается наименование общеобразовательного учреждения)

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда на период работы с _____ по _____

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Общая сумма процентов	
		утвержде но	выполне но

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

Члены рабочей комиссии:

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

_____ (наименование учреждения)
за период работы с _____ 20__ г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 20__ г.

(Ф.И.О.)

_____ (подпись)

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

_____ (наименование учреждения)
за период работы с _____ 20__ г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 20__ 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

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20__ г.