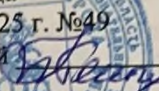


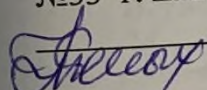
Приложение №2
к коллективному договору
МБДОУ детского сада №33 г. Ельца
на 2025-2028 гг

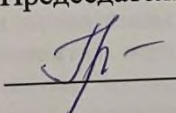
Принято:
на Общем собрании работников МБДОУ детского
сада №33 г. Ельца
Протокол от 21.02.2025 №2_

Утверждено:
Приказом МБДОУ детского сада
№33 г. Ельца
от 21.02.2025 г. №49
заведующий  Н.А. Бельх

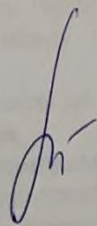


Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №33 города Ельца»

Работодатель:
Заведующий МБДОУ детского сада
№33 г. Ельца
 Н.А. Бельх
М.П.

Представитель работников:
Председатель профкома
 Е.В. Григорьева

Согласовано:
Начальник управления образования
администрации городского округа город Елец

 Г.А. Воронова

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №33 города Ельца» (далее по тексту Положение) регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №33 города Ельца» (далее - Учреждение) в соответствии с Положением «Об оплате труда муниципальных учреждений городского округа город Елец», утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 №29 с изменениями, постановлением администрации городского округа город Елец от 21.10.2022 № 1546 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений городского округа город Елец», постановлением администрации городского округа город Елец от 21.10.2022 № 1544 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования городского округа город Елец» (с изменениями)».

I. Общие положения.

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

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

- соблюдение основных гарантий, установленных законодательством;
- дифференциация заработной платы, исходя из сложности, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы, условий работы;
- применение выплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;
- учет мнений отраслевых профсоюзов по условиям оплаты труда работников учреждения.

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

II. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения.

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

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

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

III. Установление должностных окладов и тарифных ставок.

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

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

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

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год отраслевым органом администрации города, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих масштаб и сложность руководства учреждения.

3.3. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-20 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя. Конкретный размер должностного оклада устанавливается руководителем Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы и определяется трудовым договором, заключенным с руководителем МБДОУ детского сада №33 г. Ельца.

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

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

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

Воспитателям и педагогам дополнительного образования устанавливается повышающий коэффициент:

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

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

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

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

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

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с порядком, принятым Постановлением администрации городского округа город Елец от 22.03.2017 № 480.

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

Указанное условие оплаты труда применяется в отношении муниципальных учреждений:

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

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

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

IV. Порядок установления компенсационных размеров выплат в ДОУ

Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера на основании Постановления администрации городского округа город Елец Липецкой области Российской Федерации 21.10.2022 № 1546 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений городского округа город Елец», Постановления администрации городского округа город Елец Липецкой области Российской Федерации 21.10.2022 № 1544 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования городского округа город Елец»

Работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- при подклассе условий труда 3.1 - 12 % должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующими результатами аттестации рабочих мест сохраняется в размерах, установленных по результатам такой аттестации.

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

2. выплаты за работу в условиях, отклоняющих от нормальных:

1) при работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в размерах, установленных ТК РФ;

2) при сверхурочной работе оплата производится в размерах, установленных ТК РФ;

3) при работе в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) производится в размере 35% часовой тарифной ставки (ставки заработной платы рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время, с учетом выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

4) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, работнику производится доплата, определенная трудовым договором, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные

обязанности, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5) за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью муниципальных учреждений образования городского округа город Елец по реализации образовательных программ:

- за руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (школа передового опыта, ГМО) - 10% должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки.

3. выплаты за работу с отдельными категориями граждан:

- при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в т.ч. с задержкой психического развития) в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам – 20% должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки.

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

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

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

V. Порядок установления размеров выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, комиссией по распределению стимулирующего фонда на основании Постановлений администрации городского округа город Елец от 21.10.2022 № 1544 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования городского округа город Елец», от 21.10.2022 № 1546 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений городского округа город Елец».

В целях усиления материальной заинтересованности и социальной защиты работников МБДОУ детского сада №33 г. Ельца в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы разработан механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.1. Руководителю, заместителям руководителя и работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- руководителю – до 120% должностного оклада, устанавливается один раз в год правовым актом администрации городского округа город Елец по результатам работы за прошедший финансовый год в соответствии с постановлением администрации городского округа город Елец от 21.10.2022 № 1546 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений городского округа город Елец»;

- заместителю руководителя – до 110% должностного оклада, устанавливается один раз в год приказом руководителя МБДОУ детского сада №33 г. Ельца.

При назначении на должность впервые выплата за интенсивность, высокие результаты устанавливается в размере 60% должностного оклада, за исключением случаев, когда на должность руководителя, заместителя руководителя назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления, на аналогичных должностях.

В случае, если на должность руководителя, заместителя руководителя впервые назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления, на аналогичных должностях, выплата за интенсивность, высокие результаты устанавливается в размере 120 % должностного оклада для руководителя, 110% должностного оклада для заместителя руководителя до окончания календарного года.

- специалистам и другим служащим (делопроизводителю, специалисту по охране труда, заведующему хозяйством, младшему воспитателю) от 10 до 340 % должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) - устанавливается один раз в год приказом руководителя;

- педагогическим работникам - от 10 до 340% должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) – устанавливается два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года;

- рабочим (рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (дворник), машинисту по стирке и ремонту спецодежды, сторожу, повару, кухонному рабочему, кладовщику, шеф-повару) в размере от 10 до 350 % тарифной ставки - устанавливается один раз в год приказом руководителя.

Выплата за интенсивность, высокие результаты работы заместителям руководителя, работникам (за исключением педагогических работников) устанавливается приказом руководителя на календарный год по показателям эффективности деятельности, позволяющих определить результативность и качество работы:

Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего для установления выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

Заместитель заведующего:

№ п/п	Показатели	Процент
1	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя направлениям	10
2	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	10
3	Наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	10
4	Результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы	15
5	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя	15
6	Организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении	10
7	Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя	10
8	Наличие открытых занятий, проведенных курируемыми заместителем	10

	руководителя педагогами	
9	Наличие авторских публикаций	10
10	Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	10
	ИТОГО	110

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

№ п/п	Показатели	Процент
1	Учет, хранение ТМЦ (уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства, электроинструменты и т.д.)	30
2	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	40
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в учреждении	40
4	Систематическое наблюдение за работой автоматической пожарно-охранной сигнализации	40
5	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	40
6	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	40
7	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	40
8	Отсутствие случаев несвоевременного устранения поломок сантехнического оборудования, мебели и т.д.	40
9	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	40
	ИТОГО	350

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (дворник):

№ п/п	Показатели	Процент
1	За уборку участков и площадей сверх установленной нормы	50
2	За очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время	40
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в учреждении	40
4	За рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды	50
5	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	50
6	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	40
7	За бережное отношение к рабочему инвентарю	40
8	За своевременное поддержание порядка на территории вне зависимости от погодных условий	40
	ИТОГО	350

Машинист по стирке и ремонту спецодежды:

№ п/п	Показатели	Процент
1	Учет, хранение ТМЦ (мягкий инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства)	50
2	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	50
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в помещении прачечной	50
4	Бережное использование стиральных машин, центрифуги	50
5	Соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной	50

	безопасности	
6	Отсутствие случаев несвоевременной, некачественной стирки, глажки мягкого инвентаря	50
7	Отсутствие замечаний по соблюдению требований хранения чистого и грязного мягкого инвентаря	50
	ИТОГО	350

Младший воспитатель:

№ п/п	Показатели	Процент
1	Учет, хранение и расходование ТМЦ (мягкий и твердый инвентарь, посуда, уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства)	50
2	Обеспечение экономного расходования воды, света, тепла	50
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в рамках производственного контроля	50
4	Соблюдение работником правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	50
5	Работа с детьми	50
6	Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	50
7	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей	40
	ИТОГО	340

- ежемесячная стимулирующая доплата младшим воспитателям (помощникам воспитателя) за проведение индивидуальной работы по присмотру и уходу с воспитанниками устанавливается в фиксированном размере 3500 рублей на штатную единицу.

Сторож:

№ п/п	Показатели	Процент
1	Целостность охраняемого здания и сооружений, их замков и других запорных устройств	40
2	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны родителей (законных представителей) обучающихся и участников образовательного процесса	30
3	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	30
4	Соблюдение требований противопожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда	40
5	Обеспечение экономного расходования воды, света и тепла	30
6	Обеспечивать и контролировать исправность сигнализационных устройств, систем пожаротушения, телефонной связи, освещения.	30
7	Обеспечивать и контролировать исправность освещения учреждения и территории в темное время суток	30
8	Соблюдение строгого пропускного режима допуска автотранспорта на территорию	40
9	Обеспечение контроля пребывания на территории посторонних лиц	40
10	Своевременный обход зданий и сооружений с внешней стороны с целью проверки целостности решеток, стекол на окнах, входных дверей	40
	ИТОГО	350

Повар:

№ п/п	Показатели	Процент
1	Учет, хранение и расходование ТМЦ (посуда, уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства)	20
2	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	20
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в рамках	20

	производственного контроля	
4	Отсутствие замечаний на соблюдение условий хранения продуктов питания после получения из кладовой	30
5	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	20
6	Отсутствие случаев некачественного приготовления пищи	50
7	Соблюдение технологических режимов приготовления блюд	50
8	Бережное использование технологического оборудования (холодильник, морозильная камера, электромясорубка, электропривод, весы)	50
9	Соблюдение условий хранения продуктов питания после получения по меню-требованию из кладовой на следующий день	50
10	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	20
11	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	20
	ИТОГО	350

Шеф-повар:

№ п/п	Показатели	Процент
1	Изучение спроса ассортимента блюд, обеспечение их разнообразия, составление меню-раскладки, обсчет меню	20
2	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	20
3	Контроль за строгим соблюдением технологии приготовления пищи, норм закладки сырья и санитарных правил	50
4	Участие в общественной жизни предприятия (выход на коллективные субботники; участие в культурных мероприятиях учреждения; участие в различных конкурсах)	20
5	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	20
6	Отсутствие случаев некачественного приготовления пищи	50
7	Выполнение иных поручений, входящих в компетенцию, но не предусмотренные должностной инструкцией	30
8	Бережное использование технологического оборудования (холодильник, морозильная камера, электромясорубка, электропривод, весы)	50
9	Соблюдение условий хранения продуктов питания после получения по меню-требованию из кладовой на следующий день	50
10	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	20
11	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	20
	ИТОГО	350

Кухонный рабочий:

№ п/п	Показатели	Процент
1	Хранение и расходование ТМЦ (посуда, уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства)	20
2	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	50
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в рамках производственного контроля	50
4	Отсутствие замечаний на соблюдение условий хранения продуктов питания после получения из кладовой	50
5	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	50
6	Перемещение (подъем) продуктов питания при получении от поставщика и выдачи по меню-требованию	50
7	Бережное использование технологического оборудования (холодильник, морозильная камера, электромясорубка, электропривод, весы)	50

8	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	30
	ИТОГО	350

Кладовщик:

№ п/п	Показатели	Процент
1	Получение, учет, хранение продуктов питания в соответствии с аукционом (договором)	30
2	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в рамках производственного контроля	40
3	Обсчет (месячный, квартальный) поставок продуктов питания	40
4	Соблюдение условий хранения продуктов питания в кладовой после получения от поставщика	40
5	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	30
6	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	30
7	Бережное использование технологического оборудования (холодильник, морозильная камера, весы)	40
8	Перемещение (подъем) продуктов питания	40
9	Своевременное исполнение распорядительных документов, решений и приказов	30
10	Обеспечение санитарного состояния по содержанию овощехранилища	30
	ИТОГО	350

Делопроизводитель:

№ п/п	Показатели	Процент
1.	За работу с персональными данными сотрудников и других лиц.	70
2.	За организационное и техническое сопровождение работы по приему обращений от физических и юридических лиц	90
3	За выполнение функций администратора и своевременное размещение информации об учреждении на сайтах (официальном сайте ДОУ, ЭДС, zakupki/qov.ru, «БАРС. Электронное дополнительное образование» и др.)	50
4.	за выполнение дополнительной работы по обеспечению ОТ	50
5.	За работу с документами строгой отчетности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	80
	ИТОГО	340

Заведующий хозяйством:

№ п/п	Показатели	Процент
1.	За организацию, контроль своевременности и качества ремонтных работ	50
2	За организацию, контроль своевременности и правильности учета, хранения и расходования ТМЦ	40
3	За поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения	50
4	Обеспечение руководства и контроля за работой подчинённых (санитарное состояние помещений ОУ, выполнение правил внутреннего трудового распорядка)	40
5	Взаимодействие с другими организациями (предприятия, учреждения, индивидуальные предприниматели и т.д.)	20
6	Обеспечение безаварийного функционирования технологического оборудования	50
7	Обеспечение соблюдения работниками правил техники безопасности и охраны труда	50

8	За ведение документации, связанной с материальной ответственностью	40
	ИТОГО	340

Специалист по охране труда:

№ п/п	Показатели	Процент
1	Отсутствие обоснованных жалоб к заведующему от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	20
2	Качество сдачи отчетности	20
3	Качественная работа с персональными данными	20
4	Отсутствие замечаний по выполнению законодательных и нормативно-правовых документов по охране труда и технике безопасности	25
5	Обеспечение экономии энергопотребления	20
6	Обеспечение эффективного руководства коллективом по организации эвакуационных тренировок, обеспечение безопасности жизнедеятельности детей и сотрудников учреждения.	30
7	Организация просветительской работы по безопасности жизнедеятельности для педагогов и родителей воспитанников	30
8	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение индивидуального плана, поручений, запланированных мероприятий, предоставление материалов, и т.п.).	25
9	Участие в разработке локальных актов, их обновлении (в т. ч. инструкции по охране труда).	20
10	Выполнение функций не входящих в обязанность, взаимозаменяемость.	15
11	Участие в общественно-культурной жизни коллектива, участие в организации открытых мероприятий на базе ДОУ. Участие в организации экскурсий, субботников, различных общественных акций и других мероприятий.	15
12	Своевременное проведение инструктажей по охране и безопасности труда и должностным обязанностям	30
13	Наличие своевременно обновляемого раздела по безопасности и охране труда в ДОУ на сайте ДОУ.	30
14	За своевременную организацию и контроль проведения периодического и предварительного медицинского осмотра	25
15	За использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами	15
	ИТОГО	340

Оценка выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности работников (за исключением педагогических работников) осуществляется по результатам работы за прошедший финансовый год рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственно-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников). Каждый работник учреждения до 25 декабря представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период (согласно показателям, представленным в вышеуказанных таблицах).

Результаты рассмотрения оформляются протоколом и подписываются председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. После подписания протокола руководитель учреждения издает приказ о выплатах за интенсивность, высокие результаты работы за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для их начисления.

Вновь принятым работникам (за исключением педагогических работников) выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются досрочно, до окончания календарного года.

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам:

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

№ п/п	<u>Воспитатель</u>	Размер выплаты (%)
1	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	15
2	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием)	20
3	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	10
4	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	10
5	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
6	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
7	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
8	За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10
9	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
10	За участие в сдаче норм ГТО	3
11	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)	10
12	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
13	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
14	За участие в профессиональных конкурсах:	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
15	муниципального уровня	10
	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
	федерального уровня	15
16	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
17	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
18	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10

		(%)
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15
2	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10
3	За выполнение функций администратора и своевременное размещение информации об учреждении на сайтах (официальном сайте ДОУ, ЭДС, zakupki/qov.ru, «БАРС. Электронное дополнительное образование» и др.)	10
4	За увеличение количества обращений родителей обучающихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
5	За ведение документации в электронной форме	10
6	За участие в профессиональных конкурсах:	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
7	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
8	За участие в сдаче норм ГТО	3
9	За ведомственные (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» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
10	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
11	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
12	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
13	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
14	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
15	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
16	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
17	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
18	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
19	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
20	Участие в работе консультативного пункта	10
21	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	

	и спорта», - «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	
9	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
10	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
11	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
12	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
13	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
14	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
15	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
16	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
17	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
18	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
19	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
20	Наличие и реализация индивидуального плана профессионального развития педагога	10
21	Участие в работе консультативного пункта	10
22	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста (для молодых специалистов) К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей): - выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые трудоустроенные на работу в образовательные организации в течение двух лет после завершения обучения и работающие в образовательных организациях города; - обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и допущенные к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам; - обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, успешно прошедшие	

	промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения и допущенные к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам. в первые два года работы в последующие три года работы	50 30
--	---	------------------

№ п/п	<u>Инструктор по физической культуре</u>	Размер выплаты (%)
1	За выполнение функций администратора и своевременное размещение информации об учреждении на сайтах (официальном сайте ДОУ, ЭДС, zakupki.gov.ru, «БАРС. Электронное дополнительное образование» и др.)	10
2	За увеличение количества обращений родителей обучающихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
3	За ведение документации в электронной форме	10
4	За участие в профессиональных конкурсах:	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
5	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
6	За участие в сдаче норм ГТО	3
7	За ведомственные (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» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
8	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
9	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	10
10	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	10
11	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
12	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
13	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
14	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
15	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20

16	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
17	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
18	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
19	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
20	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
21	Наличие и реализация индивидуального плана профессионального развития педагога	10
22	Участие в работе консультативного пункта	10
23	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста (для молодых специалистов) К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей): - выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые трудоустроенные на работу в образовательные организации в течение двух лет после завершения обучения и работающие в образовательных организациях города; - обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и допущенные к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам; - обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения и допущенные к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам. в первые два года работы в последующие три года работы	50 30

№ п/п	<u>Музыкальный руководитель</u>	Размер выплаты (%)
1	За выполнение функций администратора и своевременное размещение информации об учреждении на сайтах (официальном сайте ДОУ, ЭДС, zakupki.gov.ru, «БАРС. Электронное дополнительное образование» и др.)	10
2	За увеличение количества обращений родителей обучающихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10

3	За ведение документации в электронной форме	10
4	За участие в профессиональных конкурсах:	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
5	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
6	За участие в сдаче норм ГТО	3
7	За ведомственные (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» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
8	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
9	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	10
10	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
11	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
12	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
13	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
14	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
15	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
16	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
17	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
18	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
19	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
20	Наличие и реализация индивидуального плана профессионального развития педагога	10
21	Участие в работе консультативного пункта	10
22	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста (для молодых специалистов)	
	К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей): - выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования в	

	возрасте до 35 лет, впервые трудоустроенные на работу в образовательные организации в течение двух лет после завершения обучения и работающие в образовательных организациях города; - обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и допущенные к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам; - обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения и допущенные к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам.	
	в первые два года работы	50
	в последующие три года работы	30

№ п/п	<u>Учитель-дефектолог</u>	Размер выплаты (%)
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в речевом развитии	15
2	За выполнение функций администратора и своевременное размещение информации об учреждении на сайтах (официальном сайте ДОУ, ЭДС, zakupki.gov.ru, «БАРС. Электронное дополнительное образование» и др.)	10
3	За увеличение количества обращений родителей обучающихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
4	За ведение документации в электронной форме	10
5	За участие в профессиональных конкурсах:	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
6	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
7	За участие в сдаче норм ГТО	3
8	За ведомственные (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» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
9	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
10	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
11	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10

12	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
13	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
14	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
15	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
16	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
17	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
18	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
19	Участие в работе консультативного пункта	10
22	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
23	Наличие и реализация индивидуального плана профессионального развития педагога	10
24	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста (для молодых специалистов) К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей): - выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые трудоустроенные на работу в образовательные организации в течение двух лет после завершения обучения и работающие в образовательных организациях города; - обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и допущенные к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам; - обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения и допущенные к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам. в первые два года работы в последующие три года работы	50 30

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

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

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

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

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

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

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

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

При недостаточности (экономии) средств по фонду оплаты труда показатели на установление выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы могут корректироваться, размер выплат и процент пропорционально уменьшается (увеличивается).

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

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

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

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

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

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам:

- оформившим трудовые отношения в течение 6 месяцев по должности, с которой ранее были уволены, устанавливаются в течение первого месяца их выхода на работу на основании выполненных ими показателей результативности работы, за период, предшествующий увольнению;

- приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются в течение первого месяца их выхода на работу на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период, предшествующий отпуску, но не превышающие максимальный размер действующих показателей результативности работы.

Вновь принятым педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются по истечении первого месяца работы на основании оценки выполнения утвержденных показателей. Установление ежемесячных выплат стимулирующего характера в указанных случаях осуществляются на основании личных заявлений.

5.3. Выплаты за наличие государственных наград и учёной степени устанавливаются в следующих размерах.

Выплата за наличие государственной, областной награды – почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 25 % должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

Выплата за наличие государственной, областной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 40 % должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу, ставке заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) устанавливается по одному из оснований, предусматривающему более высокий размер, вне зависимости от количества званий, наград и ученых степеней.

5.4. Выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 5 приложения 1 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Елец», принятому решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 № 29 с изменениями) устанавливаются в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – в размере 25 % должностного оклада, ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория – в размере 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

5.5. Ежемесячные выплаты за выслугу лет:

- руководителю и заместителю руководителя устанавливаются в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%
- от 5 до 10 лет – 20%
- от 10 до 15 лет – 25%
- свыше 15 лет – 30%

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы в соответствующей отрасли или по специальности;
- работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях.

5.6. Премии по итогам работы за квартал руководителям, их заместителям:

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

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

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

Размер премии заместителю руководителя устанавливается приказом руководителя и зависит от количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности муниципального учреждения, на основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения и заместителя руководителя за квартал и утверждается настоящим Положением:

Заместитель заведующего				
№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Норматив	Оценка в баллах
1	Результаты выполнения требований ФГОС дошкольного образования	%	100	5
2	Выполнение ОП ДО	%	100	5

3	Реализация программ дополнительного образования (кружки)	наличие отсутствие	наличие не менее 2	2
4	Руководство работой консультативного пункта	наличие отсутствие	наличие	4
5	Создание безопасных условий в группах, кабинетах для организации образовательного процесса	нарушение	0	2
6	Соответствие предметно-пространственной развивающей среды в группах, кабинетах ФГОС	нарушение	0	3
7	Соответствие рабочих программ педагогов основной образовательной программе дошкольного образования	нарушение	0	3
8	Руководство работой творческой группы	наличие отсутствие	наличие	3
9	Руководство школой передового опыта	наличие отсутствие	наличие	2
10	Распространение передового педагогического опыта через организацию работы городских и внутрисадовых методических объединений, открытые мероприятия, встречи, конкурсы, размещение информации на официальном сайте в сети Интернет	наличие отсутствие	наличие	5
11	Работа со студентами и молодыми специалистами			3
12	Функционирование системы государственно – общественного управления	наличие отсутствие	наличие (не менее 2)	2
13	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	наличие отсутствие	наличие	2
14	Посещаемость детей ДОУ	%	не менее 75%	10
15	Информационная открытость (сайт ДОУ)	нарушение	0	2
16	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми (участие воспитанников в конкурсах муниципального и регионального уровней)	чел	не менее 10	3
17	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (участие воспитанников в спортивных мероприятиях муниципального, регионального уровней)	чел	не менее 10	3
18	Развитие дополнительных платных образовательных услуг	%	не менее 50 % от детей в возрасте от 3 до 7 лет	5
19	Организация развивающей предметно – пространственной среды, материально – техническое оборудование группы, эстетическое содержание	наличие отсутствие	наличие	5
20	Наличие стажировочных и инновационных площадок регионального и федерального уровней по распространению лучшего педагогического опыта	наличие отсутствие	наличие	4
21	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДОУ	%	0	3

22	Выступление на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (выше уровня ДОУ)	%	0	2
23	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	%	0	2
24	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, сайте по распространению педагогического опыта	%	0	4
25	Позитивные результаты взаимодействия с родителями	нарушение	0	4
26	Участие в методической работе, проектах, проведение открытых занятий, мастер – классов, обобщение и распространение передового педагогического опыта (выше уровня ДОУ)	%	0	3
27	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности ДОУ	наличие отсутствие	наличие	2
28	Повышение профессионального уровня педагогов (аттестация)	чел	не менее 80%	2
29	Своевременное прохождение педагогами курсовой подготовки	не менее 2 чел	2	1
30	Оптимальная укомплектованность учреждения кадрами	%	не менее 80	2
31	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	нарушение	0	2
Совокупная значимость всех критериев в баллах				100

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

Премии по итогам работы за квартал исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (в %).

Основанием для увеличения размера премии руководителям, заместителям руководителя муниципального учреждения является:

- значительность личного вклада руководителя, заместителя руководителя в обеспечение целей и задач, стоящих перед учреждениями;
- сложность, оперативность при выполнении поставленных задач;
- высокое качество работы по организации и проведению мероприятий международного, всероссийского, областного или городского значения;

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

- нанесение своими действиями или бездействием прямого материального ущерба муниципальному учреждению;
- выявление фактов коррупционных правонарушений;

- наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности муниципальным учреждением, требований, заключений и правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами местного самоуправления, органами государственного надзора и контроля в отчетном периоде или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду;

- представление недостоверной информации (отчетности), в том числе с нарушением установленных сроков, в администрацию города и другие организации;

- несвоевременное представление руководителем, заместителем руководителя муниципального учреждения материалов по утвержденным целевым показателям эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений и критериев оценки эффективности и результативности деятельности их руководителей в Комиссию по оценке эффективности работы муниципальных учреждений городского округа город Елец.

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

- наличие неснятого дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на руководителя, заместителя руководителя трудовых обязанностей, наложенного в отчетном периоде, за который выплачивается премия - до 50 % снижения размера премии по каждому факту;

- выполнение с нарушением сроков или невыполнение поручений Главы городского округа город Елец, заместителей главы администрации города, руководителей отраслевых (функциональных) органов администрации города - до 50% снижения размера премии по каждому факту;

- наличие обоснованных жалоб граждан - до 30% снижения размера премии по каждому факту.

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

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

При увольнении руководителя, заместителя руководителя премия по итогам работы за квартал выплачивается пропорционально отработанному времени в соответствующем периоде.

5.7. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности:

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

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается за фактически отработанное время по итогам работы за квартал в зависимости от достижения целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений и их руководителей, заместителей руководителя при условии наличия в муниципальных учреждениях таких средств.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений и их руководителей, а также порядок оценки эффективности, учитываемые при назначении премии за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации города Ельца от 06.10.2014 № 1763 «Об утверждении целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений городского округа город Елец и критериев оценки эффективности и

результативности деятельности их руководителей и о признании утратившими силу некоторых постановлений администрации города Ельца» (с изменениями).

Размер премии заместителю руководителя за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается приказом руководителя на основании оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения и заместителя директора за квартал, утверждённых настоящим Положением:

Наименование показателя	Единица измерения	Норматив	Размер премии, руб.
Рост поступлений от приносящий доход деятельности	%	На уровне соответствующего периода прошлого года выше уровня соответствующего периода прошлого года:	- 12000
		- от 1 до 5	- 24000
		- от 6 до 10	- 32000
		- от 11 до 20	- 40000
		- от 21 до 40	- 48000
		- от 41 до 70	- 64000
		- от 71 и выше	- 72000
		Ниже уровня соответствующего периода прошлого года	-0

Премии по итогам работы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачиваются за фактически отработанное время и при условии наличия в учреждении таких средств.

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

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

При выплате премий в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

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

5.8. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением администрации городского округа город Елец от 21.10.2022 № 1546 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений городского округа город Елец».

Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям руководителя, работникам учреждения выплачиваются за:

Критерий	% от должностного оклада
----------	--------------------------

Высокие результаты работы, в связи с профессиональным праздником	до 200
Качественное проведение особо значимых мероприятий (по итогам окончания учебного года, подготовка к новому учебному году, проведение оздоровительной кампании)	до 400
Выполнение особо важных и ответственных поручений	до 200
Установление от имени образовательной организации деловых контактов физическими лицами и организациями, способствующими совершенствованию образовательной, финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации и ее материально-технического оснащения	до 100
Представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах) и в средствах массовой информации	до 200
Подготовку и проведение важных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации	до 200
За результативное участие в профессиональных конкурсах:	
- победитель	до 400
- призер	до 200

Решение о премировании за счет экономии средств по фонду оплаты труда принимается рабочей комиссией на основании представления непосредственного руководителя работника. Представление оформляется по форме в виде списка работников, подлежащих премированию, с указанием критериев, предусмотренных таблицей 1 настоящего Положения, предполагаемого размера премии и причин, послуживших основанием для ходатайства о премировании (приложение 4). Результаты рассмотрения оформляются протоколом и подписываются председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. После подписания протокола руководитель учреждения издает приказ о премировании за счет экономии средств по фонду оплаты труда и передает его в бухгалтерию для их начисления.

Средства экономии по фонду оплаты труда могут направляться на увеличение размера премии до 100% должностного оклада с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю и заместителю руководителя, выплачиваемой за счёт средств, предусмотренных на оплату труда по плану финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной смете муниципальных учреждений (при условии отсутствия премирования за счёт средств, получаемых от приносящей доход деятельности).

На премирование работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения и в размере не более трех должностных окладов (ставок заработной платы, включая установленный повышающий коэффициент), тарифных ставок в год с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Премирование руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном в Постановлении администрации городского округа город Елец Липецкой области Российской Федерации 21.10.2022 № 1546 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений городского округа город Елец».

VI. Порядок и условия оказания

материальной помощи и социальных выплат работникам

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

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

стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника);

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 3 000 рублей.

Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 24 февраля 2025 года.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

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

(указывается период работы)

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

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 2025 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____» _____ 2025 г.

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

Приложение № 2

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников _____

(указывается наименование учреждения)

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

(указывается период работы)

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

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

«_____» _____ 2025 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

_____ (наименование учреждения)

за период работы с _____ 2025 г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

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

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 2025 г.

_____ (подпись)

(Ф.И.О.)

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников за период работы с 01.01. 20__г. по 31.08.20 ____ г. и с 01.09.20 __г. по 31.12.20 __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 01.01. 20__г. по 31.08.20 ____ г. и с 01.09.20 __г. по 31.12.20 __г.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

Члены рабочей комиссии:

« » _____ 20__ г.

Приложение № 5

(председателю рабочей комиссии)

(наименование/Ф.И.О.)

от _____
(должность, Ф.И.О. непосредственного
руководителя работника)

**Представление
о премировании работников**

ФИО работника	Должность	Критерии (таблица Положения) 1	Основание премирования (кратко прописать причины)	Форма поощрения
				% от оклада

" ____ " _____ Г.

_____/_____

(должность, подпись/Ф.И.О. непосредственного руководителя работника)