

Рассмотрено  
на заседании пед.совета  
Протокол № 1 от 02.07.2020

Согласовано

Председатель профсоюза  
организации  
*Тарасова* Т.Н.Тарасова

Утверждено:

Заведующий МБДОУ  
детский сад «Солнышко»  
с.Красное  
Н.В.Чернышова  
приказ от 06.07.2020г. № 69



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

### I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) МБДОУ детский сад «Солнышко» с. Красное (далее – Учреждение) разработано в соответствии с решением Совета депутатов Краснинского муниципального района от 29.03.2017 № 17/127 «О Положении об оплате труда работников районных муниципальных учреждений Краснинского муниципального района Липецкой области Российской Федерации» (ред. от 26.12.2018г., от 25.12.2019г. № 43/318), Постановлением администрации Краснинского муниципального района от 14.11.2008 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных бюджетных учреждений», Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений и Трудового кодекса РФ.

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ детского сада «Солнышко» с.Красное. 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.

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 объеме 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 в неделю (в год).

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 20 часов педагогической работы в неделю – учитель-логопед;
- за 24 часа педагогической работы в неделю – музыкальным руководителям;
- за 30 часов педагогической работы в неделю – инструктору по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю – воспитателям;
- за 25 часов педагогической работы в неделю – воспитателям, осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ОВЗ;

-за 36 часов педагогической работы в неделю – старшему воспитателю, педагогу - психологу.

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

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

2.5. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно решения Совета депутатов Краснинского муниципального района «О Положении об оплате труда работников районных муниципальных учреждений Краснинского муниципального района Липецкой области Российской Федерации» .

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

2.7. Руководителю Учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом Учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании решения Совета депутатов Краснинского муниципального района «О Положении об оплате труда работников районных муниципальных учреждений Краснинского муниципального района Липецкой области Российской Федерации».

2.8. Должностные оклады старшему воспитателю и заведующему хозяйством на 10 процентов ниже, чем руководителю.

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

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы.)

Работникам Учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при работе в ночное время;
- при сверхурочной работе;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

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

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

Если по итогам 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. В группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере 20% от оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

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

4.1. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам (ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

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

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории (Специалистам)
- выплаты за выслугу лет (руководителю);
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

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 до 120% должностного оклада;
- старшему воспитателю до 100% должностного оклада.

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

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

1) Старшему воспитателю, заведующему хозяйством, материально ответственному лицу (50%, 50%, 45%):

- за интенсивность труда;
- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения;
- за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ;
- за организацию контроля своевременности и правильности расходования материалов;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью.

2) Шеф-повару (20%):

- за интенсивность труда.

3) доплата за сложность в работе с детьми свыше МРОТ на 10%.

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

##### 4.6.1. – старший воспитатель,

№	Наименование показателя	Размер выплаты %
1	Создание развивающей среды в ДОУ в соответствии с ФГОС	10
2	Снижение доли воспитанников с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	10
3	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	10
4	Наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив воспитанников	10

5	Наставничество (работа с молодыми педагогическими работниками)	10
6	Реализация новых технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности. Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	10
7	За ведение документации в электронной форме	15
8	Наличие квалификационной категории	
	-первая квалификационная категория	10
	-высшая квалификационная категория	20
9	Участие и сдача ГТО	3
10	Участие в оформлении помещений ДОУ	10
11	Участие в работе по: -оформлению клумб; -оформление зон на территории ДОУ; - благоустройству территории	5 5 5
12	Участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий.	10
13	Вовлечение родителей в педагогический процесс ДОУ: участие в акциях, фестивалях.	10
14	Ведение персональной странички на сайте ДОУ, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
15	Участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах): -ДОУ; -региональный уровень	5 10
16	Участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж ДОУ: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях.	10
17	Участие в методической работе ДОУ	10
18	<b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</b>	
	- на региональном уровне	10
	- на федеральном уровне	15
19	Наличие грамоты: - Управления образования и науки; - Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ)	5 10

#### 4.6.2. – воспитатель

№	Наименование показателя	Размер выплаты в %
1	Создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	15
2	Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием) -40-50% -60-70% -80 % и более	5 10 15
3	Отсутствие задолженности по родительской плате	10
4	Участие в оформлении помещений ДОУ	10

5	Участие в работе по: - оформлению игровых площадок; - оформлению клумб; - благоустройству территории.	5 5 5
6	Участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
7	Вовлечение родителей в педагогический процесс ДОУ: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10
8	Ведение персональной странички на сайте ДОУ, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
9	Участие в сдаче норм ГТО	3
10	Участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах): - ДОУ: -региональный уровень	5 10
11	Участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж ДОУ: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях.	10
12	<b>Участие в профессиональных конкурсах</b>	
	- муниципального уровня	10
	- регионального уровня	15
	- всероссийского уровня	20
13	Разработка и реализация дополнительных развивающих программ не менее 2-х раз в неделю	15
14	Участие в методической работе ДОУ	10
15	<b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</b>	
	- на уровне ДОУ	5
	- на муниципальном уровне	10
16	Наличие грамоты: - Управления образования и науки; -Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ).	5 10

#### 4.6.3. – музыкальный руководитель

№	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	Организация предметно-развивающей среды в музыкальных залах и помощь воспитателям в насыщении уголков групп, согласно реализуемой общеобразовательной программе ДОО и возрасту детей	10
2	Наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив воспитанников	10
3	Консультации специалистов для воспитателей по вопросам развития, поведения воспитанников	10
4	Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
5	Наличие квалификационной категории: - первая квалификационная категория	10

	- высшая квалификационная категория	20
6	Участие и сдача ГТО	3
7	Участие в оформлении помещений ДОУ	10
8	Участие в работе по: - оформлению клумб; - оформлению зон территории ДОУ; - благоустройству территории.	5 5 5
9	Участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
10	Вовлечение родителей в педагогический процесс ДОУ: участие в акциях, фестивалях, мероприятиях, утренниках и др.	10
11	Ведение персональной странички на сайте ДОУ, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
12	Участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах): - ДОУ; - региональный уровень.	5 10
13	Участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж ДОУ: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях.	10
14	Разработка и реализация дополнительных развивающих программ не менее 2-х раз в неделю	15
15	Участие в методической работе ДОУ	10
16	<b>Участие в профессиональных конкурсах:</b>	
	- регионального уровня	10
	- всероссийского уровня	15
17	<b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</b>	
	- на уровне ДОУ	5
	- на региональном уровне	10
18	Наличие грамоты: -Управления образования и науки; - Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ.	5 10

#### 4.6.4. Учитель- логопед

№	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	Снижение доли воспитанников с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущем периодом	10
2	Консультации специалистов для воспитателей по вопросам развития, поведения воспитанников	10
3	Наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив воспитанников	10
4	Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
5	Наличие квалификационной категории:	
	-первая квалификационная категория	10
	-высшая квалификационная категория	20



	- высшая квалификационная категория	20
6	Участие и сдача ГТО	3
7	Участие в оформлении помещений ДОУ	10
8	Участие в работе по: - оформлению клумб; - оформление зон территории ДОУ; - благоустройству территории.	5 5 5
9	Участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
10	Вовлечение родителей в педагогический процесс ДОУ: участие в акциях, фестивалях, мероприятиях, утренниках и др.	10
11	Ведение персональной странички на сайте ДОУ, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
12	Участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах): - ДОУ; - региональный уровень.	5 10
13	Участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж ДОУ: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях.	10
14	Разработка и реализация дополнительных развивающих программ не менее 2-х раз в неделю	15
15	Участие в методической работе ДОУ	10
16	<b>Участие в профессиональных конкурсах:</b>	
	- регионального уровня	10
	- всероссийского уровня	15
17	<b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</b>	
	- на уровне ДОУ	5
	- на региональном уровне	10
18	Наличие грамоты: -Управления образования и науки; - Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ.	5 10

#### 4.6.4. Учитель- логопед

№	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	Снижение доли воспитанников с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущем периодом	10
2	Консультации специалистов для воспитателей по вопросам развития, поведения воспитанников	10
3	Наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив воспитанников	10
4	Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
5	Наличие квалификационной категории:	
	-первая квалификационная категория	10
	-высшая квалификационная категория	20

6	Участие и сдача ГТО	3
7	Проведение дополнительных оздоровительных мероприятий	10
8	Участие в работе: - оформлению клумб; - по оформлению зон на территории ДОУ; - по благоустройству территории.	5 5 5
9	Участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
10	Вовлечение родителей в педагогический процесс ДОУ: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10
11	Ведение персональной странички на сайте ДОУ, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
12	Участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах): -ДОУ; - региональный уровень.	5 10
13	Участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж ДОУ: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях	10
14	Создание развивающей среды в кабинете логопеда по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	15
15	<b>Участие в профессиональных конкурсах:</b>	
	- регионального уровня	10
	- всероссийского уровня	15
16	Участие в методической работе ДОУ	10
17	<b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта:</b>	
	- на уровне ДОУ;	5
	- на региональном уровне	10
18	Наличие грамоты: -Управления образования и науки; - Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ).	5 10

#### 4.6.5. Педагог- психолог.

№	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	Снижение доли воспитанников с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущем периодом	10
2	Консультации специалистов для воспитателей по вопросам развития, поведения воспитанников	10
3	Наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив воспитанников	10
5	Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
6	Наличие квалификационной категории:	
	-первая квалификационная категория	10
	-высшая квалификационная категория	20

7	Участие и сдача ГТО	3
8	Участие в оформлении помещений ДОУ	10
9	Участие в работе: - оформлению клумб; - по оформлению помещений ДОУ; - по благоустройству территории.	5 5 5
10	Участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
11	Вовлечение родителей в педагогический процесс ДОУ: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10
12	Ведение персональной странички на сайте ДОУ, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
13	Участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах): -ДОУ; - региональный уровень.	5 10
14	Участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж ДОУ: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях	10
15	<b>Участие в профессиональных конкурсах:</b>	
	- регионального уровня	10
	- всероссийского уровня	15
16	Участие в методической работе ДОУ	10
17	Разработка и реализация дополнительных развивающих программ не менее 2-х раз в неделю	15
18	<b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта:</b>	
	- на уровне ДОУ;	5
	- на региональном уровне	10
19	Наличие грамоты: -Управления образования и науки; - Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ).	5 10

#### 4.6.6. Инструктор по ФК

№	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	Организация предметно-развивающей среды в спортивных залах и помощь воспитателям в насыщении уголков групп, согласно реализуемой общеобразовательной программе ДОО и возрасту детей	10
2	Консультации для воспитателей по вопросам физического развития детей.	10
3	Наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив воспитанников	10
4	Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
5	Наличие квалификационной категории:	
	- первая квалификационная категория	10
	- высшая квалификационная категория	20

6	Участие и сдача ГТО	3
7	Участие в оформлении помещений ДОУ	10
8	Участие в работе по: - оформление клумб; - оформление зон на территории ДОУ; - благоустройству территории.	5 5 5
9	Участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
10	Вовлечение родителей в педагогический процесс ДОУ: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, и др.	10
11	Ведение персональной странички на сайте ДОУ, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
12	Участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах): -ДОУ; -региональный уровень.	5 10
13	Участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж ДОУ: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях.	10
14	Разработка и реализация дополнительных развивающих программ не менее 2-х раз в неделю	15
15	Участие в методической работе ДОУ	10
16	<b>Участие в профессиональных конкурсах:</b>	
	-региональный уровень;	10
	- всероссийский уровень	15
17	<b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</b>	
	- уровне ДОУ	5
	- на региональном уровне	10
18	Наличие грамоты: - Управления образования и науки; - Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ).	5 10

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

- 50 % процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада в первые два года работы;
- 30 % процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада за третий, четвёртый и пятый год работы.

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

4.9. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам первого полугодия текущего года, в январе – по итогам второго полугодия предыдущего года рабочей комиссией образовательного учреждения (состав комиссии 3 человека со стажем работы от 10 и более лет, комиссия создается на неопределённый срок), созданной для этих целей, с участием органа государственно-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации

(при его отсутствии иного представительного органа работников).

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

Каждый педагогический работник Учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по июнь аналитическая справка представляется до 15 июля, за июль-декабрь – до 25 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий воспитанников и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей с приложениями.

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 высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

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

результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников 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 процентах, 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. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

5.2. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

5.3. Премирование старшего воспитателя, заведующего хозяйством, шеф-повара 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.

5.4. Премирование старшего воспитателя, заведующего хозяйством, шеф-повара 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 управлением образования и науки Липецкой области.

Выплата премии руководителю осуществляется по приказу начальника отдела образования администрации Краснинского муниципального района Липецкой области, старшему воспитателю, заведующему хозяйством, шеф-повару — по приказу руководителя.

5.5. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии старшему воспитателю, заведующему хозяйством 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.

5.6. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии старшему воспитателю, заведующему хозяйством, шеф-повару являются:

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

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии старшему воспитателю, заведующему хозяйством, шеф-повару за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

5.7. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии старшему воспитателю, заведующему хозяйством, шеф-повару являются:

- невыполнение государственного 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 допускается не более чем на 30%.

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

5.8. Премии старшему воспитателю, заведующему хозяйством, шеф-повару по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.9. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда старшему воспитателю, заведующему хозяйством, шеф-повару выплачиваются за высокие результаты работы, в связи с профессиональным праздником, к международному женскому дню.

5.10. Премии старшему воспитателю, заведующему хозяйством, шеф-повару выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае их 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. На премирование работников направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения.

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

5.13. Премии работникам выплачиваются на основании приказа руководителя за фактически отработанное время по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год), ко дню дошкольного работника, Новому году, к Международному женскому дню осуществляется при условии экономии ФОТ ДОУ.

5.14. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- а) своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов;
- б) оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
- в) внесение сотрудниками инициативных предложений и их реализация по совершенствованию деятельности Учреждения;
- г) активное участие в мероприятиях, проводимых Учреждением и Учредителем;
- д) представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;

- е) проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- ж) успешное выполнение плановых показателей;
- з) соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.
- и) за интенсивность работы (сложность, напряженность);
- к) за превышение сверх установленных норм (разделение рабочего дня на части - 30%( ст.105 ТК РФ) п.1.7. постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).
- л) разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- м) работникам, не имеющим больничных листов в отчетном периоде;
- н) за выполнение дополнительного объема работы в подготовке учреждения началу учебного года.

5.15. Основанием для невыплаты премии является:

- а) неоднократное грубейшее нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения);
- б) нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба;
- в) систематическом нарушении этики;
- г) недобросовестном отношении к работе.

5.16. Основанием для снижения размера премии является:

- а) нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – 50%;
- б) нарушения санитарно-эпидемиологического режима – 50%;
- в) нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности 50%;
- г) нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – 100%;
- д) нарушения педагогической этики – 50%;
- е) обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала– 50%;
- ж) детского травматизма по вине работника – 100%;
- з) халатного отношения к сохранности материально – технической базы 30%; - небрежного отношения к ведению рабочей документации – 20%;
- и) отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) – до 50%;

5.17. Основанием для начисления или лишения премии является приказ руководителя с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

5.18. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и комиссией по материальному стимулированию в индивидуальном порядке в каждом случае.

## **VI. Порядок и условия оказания**

### **материальной помощи и социальных выплат работникам**

6.1. В пределах средств выделенных Учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь руководителю образовательного учреждения осуществляется по приказу начальника отдела образования.

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



- а) в связи с рождением ребенка у сотрудника;
  - б) в связи с юбилейными датами (50, 60-летием) со дня рождения;
  - в) в связи с уходом на пенсию по старости;
  - г) в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи, при предоставлении следующих документов: заявление, копии свидетельства о смерти, свидетельства о рождении, свидетельства о заключении брака.
- 6.3. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, также может быть оказана помощь по выше перечисленным основаниям.
- 6.4. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения с учетом предложений представительного органа работников Учреждения и выплачивается из средств экономии по фонду оплаты труда.

#### **7. Другие выплаты и вопросы по оплате труда.**

- 7.1. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.
- 7.2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для успешной организации образовательного процесса.
- 7.3. Срок действия настоящего Положения не ограничен.
- 7.4. Настоящее Положение может быть дополнено и изменено.

Приложение № 1

(составляется работником)

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с \_\_\_\_\_

(указывается период работы)

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Решение комиссии	Итого
.....				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

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

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

Приложение № 2

(составляется рабочей комиссией)

**СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников \_\_\_\_\_

(указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с \_\_\_\_\_

(указывается период работы)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество работника	Должность	Наименование показателя	
			Выполнено %	Утверждено %
1.				
	Всего			

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре

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

Члены рабочей комиссии: (подпись) (Ф.И.О.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников МБДОУ детский сад «Солнышко» с.Красное

(наименование учреждения)

за период работы с \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование государственно-общественного самоуправления, профсоюзной организации	органа профсоюзной	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 МБДОУ детский сад «Солнышко» с.Красное

(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 по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей  
комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.