Согласовано: Утверждено:

Председатель общего собрания Заведующий МБДОУ д/с

МБДОУ д/с «Теремок»\_с.Конюшки «Теремок» с.Конюшки

\_\_\_\_\_ Е.Н.Панова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.В. Кудряшова Приказ № 53 « 01 » 09 2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Теремок» села Конюшки Чаплыгинского муниципального района Липецкой области

Российской Федерации»

**I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Теремок» с.Конюшки Чаплыгинского муниципального района Липецкой области Российской Федерации (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 10.12.2021г № 680 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», Постановление администрации Чаплыгинского муниципального района № 164 от 10.03.2023г «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных учреждений»*,* Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 365 от 26.06.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Чаплыгинского муниципального района №329 от 19.03.2015г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»; и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ д/с «Теремок» с.Конюшки за счет бюджетных ассигнований. Положение принимается заведующим с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

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.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических … и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

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

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с  
учетом:

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

-перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;

- мнения представительного органа работников.

10. 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.

11. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

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

12. 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).

13. 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 Постановлению администрации Чаплыгинского муниципального района № 365 от 26.06.2019г.«О внесении изменений в постановление администрации Чаплыгинского муниципального района №329 от 19.03.2015г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих в соответствии с Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 10.12.2021г № 680 об утверждении Положения «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», устанавливаются следующим образом:

Должностные оклады, ставки заработной платы руководителей,

специалистов и служащих районных муниципальных учреждений образования

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | | Должностной оклад (руб.) | | | | |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | | | | |
| 2 | Помощник воспитателя | | 5900 | | | | |
| 3 | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | | | | | |
| 4 | Наименование должности | | Ставка заработной платы (руб.) | | | | |
| 5 | 1 квалификационный уровень | | | | | | |
| 6 | Музыкальный руководитель | | 9450 | | | | |
| 7 | 4 квалификационный уровень | | | | | | |
| 8 | Учитель-логопед | | | 11070 | | | |
| 9 | Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей учреждений | | | | | | |
| 10 | Директор (начальник, заведующий)  образовательного учреждения | 19100 | | | 16720 | 14550 | 12680 |

Ставки заработной платы специалистов  муниципальных

учреждений образования

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Ставка заработной платы (руб.) | | Повышающий коэффициент | |
| высшая квалифика-ционная категория | первая квалифика-ционная категория |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | | | |
| 2 | 2 квалификационный уровень | | | | |
| 3 | Педагог дополнительного образования | 9800 | 0,25 | | 0,1 |
|  | 3 квалификационный уровень | | | | |
|  | Воспитатель | 10180 | 0,25 | | 0,1 |

«Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и

тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих

районных муниципальных учреждений

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд оплаты труда | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Тарифный коэффициент | | | | | | | | | | | |
| 1,0 | 1,02 | 1,04 | 1,06 | 1,08 | 1,10 | 1,12 | 1,14 | 1,25 | 1,37 | 1,52 | 1,63 |
| Тарифные ставки | | | | | | | | | | | |
| 5140 | 5240 | 5350 | 5450 | 5560 | 5650 | 5760 | 5870 | 6420 | 67040 | 7810 | 8380 |

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащихобщеотраслевых должностейизложить в следующей редакции:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | |
| Заведующий хозяйством | 6140 |

14. Заведующему учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Постановления администрации Чаплыгинского муниципального района№ 365 от 26.06.2019г.«О внесении изменений в постановление администрации Чаплыгинского муниципального района №329 от 19.03.2015г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»

15. Должностные оклады заместителю заведующего устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем заведующему.

**III. Порядок и условия установления**

**выплат компенсационного характера работникам**

16. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 164 от 10.03.2023г «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных учреждений»

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 сверхурочной работе;

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

при работе в ночное время;

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

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

-за руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (комиссиями);

- за заведование кабинетом цветоводства, учебно – опытном участком (сезонно);

- за исполнение внешней методической функцией учреждения в режиме деятельности региональных инновационных центров.

3) Выплаты за работу с отдельными категориями граждан:

- при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

- при работе с детьми, нуждающимися в длительном лечении.

17. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда) производится в следующих размерах:

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

- при подклассе условий труда 3.2 - 13 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

18. 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.

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

20. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

21 Выплата за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, учреждениях, осуществляющих содержание и воспитание детей с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки.

22. Выплаты, предусмотренные пунктом 21 настоящего приложения, устанавливаются работникам только в том случае, если в их трудовые функции входит осуществление предусмотренных данными выплатами обязанностей.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Размер выплаты**  **(%, руб.)** |
| **Воспитатель ДОУ** | | |
| 1 | За увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости групп | Выплата устанавливается за каждого ребенка сверх плановой наполняемости группы по посещаемости  2% от оклада |

**IV. Порядок и условия установления**

**выплат стимулирующего характера**

24. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 164 от 10.03.2023г «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных учреждений»; Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 556 от 30.09.2019 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Чаплыгинского муниципального района и критериев оценки эффективности работы руководителей»

1) выплата за интенсивность, высокие результаты работы;

2) выплата за наличие государственной награды - почетного звания "Заслуженный" или "Народный", ученой степени кандидата наук, доктора наук;

3) выплата за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в [таблице 1.1](consultantplus://offline/ref=8AE9AD4458681BB24F8B314252910DCB2C9BFB715A2C9814D845EAC57F803A03ECA6F30FE1EEEBB81B775734BC2386E4A463AFDDF45CBBA6B2CCB2D1WE66H) приложения 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений Чаплыгинского муниципального района, принятому решением Совета депутатов Чаплыгинского муниципального района от 15.12.2021 N 94 (в редакции решений от 23.08.2022 N 154, от 23.12.2022 N 182);

4) премии по итогам работы.

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

26. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- рабочим в размере от 10 до 350 процентов тарифной ставки.

Конкретные размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных учреждением.

27. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера заведующему учреждения принимается учредителем на основании Постановления администрации Чаплыгинского муниципального района № 556 от 30.09.2019 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Чаплыгинского муниципального района и критериев оценки эффективности работы руководителей», другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

28. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

руководителям от 60 до 120% должностного оклада;

заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада;

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

29. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителю заведующего устанавливаются за выполнение следующих показателей:

1) заместителю заведующего, курирующему учебно-воспитательную работу:

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям- 30%;

- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии - 30%;

- наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.) -30%;

- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы-30%;

- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя-30%;

- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении-30%;

- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя-30%;

- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) -30%;

-наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами-30%;

- наличие авторских публикаций-30%;

- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования-30%.

30. Ежемесячная выплата заместителям заведующего и за выслугу лет устанавливается 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 на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;

работы в соответствующей отрасли, по специальности, направлению подготовки.

При исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы по этой специальности, этому направлению подготовки после получения документа об образовании и (или) о квалификации по указанным специальности, направлению подготовки.

31. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки всем категориям работников за исключением педагогических работников:

1)Помощник воспитателя – 232%

-за образцовое содержания закрепленных территорий- 56%;

- за соблюдение установленных лимитов потребления воды, электроэнергии- 60%;

- за активное участие в образовательном процессе ( изготовление пособий )- 60%;

- доплата сверх минимального размера оплаты труда, за сложность работы с контингентом детей дошкольного возраста- 30%;

- доплата сверх минимального размера оплаты труда, за сохранение имущества и инвентаря- 26%.

2) Повару-  **208%**

- за качественное приготовления пищи, в соответствии с меню и технологическими требованиями по приготовлению- 65%;

- за образцовое содержание пищеблока – 70%;

- за соблюдение установленных лимитов потребления воды; электроэнергии- 69%;

- доплата сверх минимального размера оплаты труда, за вредность- 4%:

3) Оператору дровяного котла- 245%:

- за соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей – 50%;

- за отсутствие замечаний за обеспечение температурного режима помещений детского сада- 50%;

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

- за отсутствие случаев остановки котла счетчиков учёта теплоэнергоносителей по вине работника- 57%.

- доплата сверх минимального размера оплаты труда, за ночное время- 35%.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Размер выплаты (%)** |
|  | *Воспитатель ДОУ* |  |
|  | Наименование показателя | Утверждено |
| 1 | За создание развивающей среды в группе по образовательном областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей | 15 |
| 2 | За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников | 20 |
| 3 | За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников | 10 |
| 4 | За использование здоровье сберегающих 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, сценарии, костюмов к праздникам | 10 |
| 8 | За своевременное и качественное оформление документации ( план воспитательно- образовательной работы табель посещаемости воспитанников, мониторинг и т.д.) | 10 |
| 9 | За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др. | 10 |
| 10 | За наличие призёров, победителей , конкурсов среди воды |  |
| 11 | Федерального уровня | 15 |
| 12 | Областного уровня | 10 |
| 13 | Муниципального уровня | 5 |
| 14 | За участие в методической работе дошкольной образовательной организации | 10 |

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

Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 40 процентов 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.

34. Выплата за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в [таблице 1.1](consultantplus://offline/ref=61DADE71973EB1BC2D189A3E10C367B8913250BEABB798996084DC3966AF3335EE707B1822DB68134F35088FE1D2ACFE2FBC33FD00C5198827379B4ExETFI) приложения 1 к Закону Липецкой области от 7 октября 2008 года № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений») устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

35. Премии по итогам работы выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения, в размере не более двух должностных окладов (ставок заработной платы, включая установленный повышающий коэффициент), тарифных ставок в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

36. 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).

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

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

39. 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 государственно-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

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

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

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

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

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

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

В листе согласования протокола 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 выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) заведующий 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 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.

**VI. Условия и порядок премирования**

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

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

Выплата премии заведующему осуществляется по приказу председателя комитета по образованию администрации Чаплыгинского района Липецкой области, заместителю заведующего– по приказу заведующего.

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

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения

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

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

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

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

несвоевременное представление отчетов о выполнении показателей деятельности учреждения за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении показателей деятельности учреждения допускается не более чем на 30%.

45. Премии заместителю заведующего 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.

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

47. Премии заместителю заведующего выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителя заведующего 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.

48. 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.

Премия в связи с профессиональным праздником выплачивается фиксированной суммой, педагогическим работникам в размере-5750 -00руб. вспомогательный персонал в размере-3500 -00 руб.

По итогам года, итогам работы выплачивается работникам премия за счет экономии фонда . На премирование работников (за исключением заведующего, заместителей руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заведующего, заместителя руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 365 от 26.06.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Чаплыгинского муниципального района № 329 от 19.03.2015г. « О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»

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

50.Премии работникам выплачиваются на основании приказа заведующего за фактически отработанное время, за исключением премии в связи с профессиональным праздником.

51. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов, распоряжений - 25%;

- образцовые соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка -10%;

-доля и качество личного участия в достижении коллективных результатов и оценки эффективности деятельности ДОУ -30%;

- стабильно высокий процент посещаемости детей-30%;

- стабильно низкий процент заболеваемости детей -35%;

- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы -15%;

- образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений – 5%;

- отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада-10%;

- отсутствие замечаний при проведении проверок Роспотребнадзора-15%;

- за увеличенный объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей -50%;

- активное участие в ремонтных работах – 70%,

- активное участие в субботниках( генеральных уборках) -20%;

- качественное и своевременное проведение просветительской работы-25%;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий -60%;

- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения -25%;

- активное участие и нестандартный подход в мероприятиях, проводимых учреждением-50%,

- активное участие и нестандартный подход в мероприятиях, проводимых органами управления образованием-100%;

- участие во всероссийских конкурсах и смотрах- 25%;

- призовые места во всероссийских конкурсах, смотрах- 35%;

- наличие призовых мест в конкурсах, круглогодичной спартакиаде -25%;

- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых мероприятиях, занятиях, семинарах и т.д.)-25%

- представление опыта в средствах массовой информации -20%;

- изготовление пособий, атрибутов, требующих творческого подхода, увеличенного объема работы, качества- 35%;

-участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета-40%;

- за использование в работе и внедрение электронных образовательных ресурсов-25 %;

- за модернизацию и использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением поделок, игрушек и т.п.)-20%;

- за постоянное информирование об образовательно – воспитательной деятельности детского сада в созданных группах социальных сетей интернета- 10%;

- за работу с детьми и взаимодействие с родителями в адаптационный период- 15%;

- за выполнение требований контрольно-пропускного режима (дежурство) - 15%;

-за отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления документов, отчетов, материалов, информации – 15%;

- успешное выполнение плановых показателей – 10%;

- за активное участие в фестивалях, конкурсах, смотрах, соревнованиях, концертных программах различных уровней – 15%;

- за подготовку концертных номеров высокого исполнительного уровня– 20%;

- за авторское сочинение и обновление репертуара – 25%;

- за организацию взаимодействия с учреждениями в сфере защиты прав и интересов несовершеннолетних- 25%;

- демонстрация профессиональных компетенций в области взаимодействия с родителями воспитанников- 15%;

- оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок-15%;

- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках -хозяйственной деятельности-50%;

- за обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергоносителей, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей – 10%;

- за организацию и результативность выполнения мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности- 50%;

- за активное участие при подготовке детского сада к новому учебному году – 20%;

- за нетрадиционный подход при оформлении и подготовки детского сада к новому году – 15%.

-52. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба.

53. Основанием для снижения размера премии является:

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

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 30%.

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

**VI. Порядок и условия оказания**

**материальной помощи и социальных выплат работникам**

55. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется в случае наличия экономии фонда по оплате труда по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника в размере – 3000-00

- в связи с юбилейными датами (50-, 60-летием) со дня рождения-в размере 2500-00

- в связи с уходом на пенсию по старости – 3000-00

- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи) в размере - 5000-00

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

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 |
| …….. |  |  |
|  |  |  |

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 | Должность, фамилия, имя, отчество работника | Наименование показателя 1 | | Наименование показателя 2 | | Наименование показателя 3 | | |
| утвер-ждено | выпол-  нено | утвер-ждено | выпол-  нено | утвер-ждено | выпол-  нено |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Всего |  |  |  |  |  |  |

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии (Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии: (Ф.И.О.)

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

Приложение № 3

### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

(наименование учреждения)

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

Руководитель учреждения

(подпись) (Ф.И.О.)

Протокол согласован:

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

Дата получения протокола учреждением после согласования

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

(подпись)

## ПРОТОКОЛ

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

(наименование учреждения)

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

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии (Ф.И.О.)

(подпись)

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

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