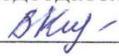


ПРИНЯТО
Общим собранием
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения № 25 г. Липецка
Протокол от 28.11.2023 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующей ДООУ №25
г. Липецка
от 28.12.2023 года № 218
 Н.Б. Ворфоломеева



Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения №25 г. Липецка

СОГЛАСОВАНО
с учетом мнения профсоюзного
комитета ДООУ №25 г. Липецка
Протокол от 10.01.2024 г. № 32
Председатель профкома
 В.В.Климова

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 25 г. Липецка для обеспечения единого подхода к регулированию заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения (сокращенно - ДОУ) в соответствии с Постановлением администрации г. Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка» с изменениями и дополнениями, Постановлением администрации г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка» с учетом изменений и дополнений, Городским отраслевым Соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования администрации города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы от 27.12.2021 (рег.номер 131-21 от 10.12.2021) и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 25 г. Липецка. 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 бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть

меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.7. 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.

2. 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. 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 приложению 1 к решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» с учетом изменений и дополнений.

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям 5,6 к решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» с учетом изменений и дополнений.

2.6. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании решения Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» с учетом изменений и дополнений.

2.7. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя. Конкретный размер должностного оклада устанавливается руководителем учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам.

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Постановлением главы города Липецка от 21.10.2015 №1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка» с учетом изменений и дополнений, работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- 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:

- младший воспитатель - 6% от должностного оклада, ставки заработной платы;

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (2 разряд) - 10% от должностного оклада, ставки заработной платы;

- машинист по стирке и ремонту белья, подсобный рабочий, шеф-повар, повар детского питания – 12% от должностного оклада, ставки заработной платы.

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% 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. Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч.3 ст. 153 ТК РФ).

3.4. Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

3.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.6. 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.

3.7. 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.

3.7.1. за работу в группе компенсирующей направленности (логопедические группы для детей с тяжелыми нарушениями речи) учителям-логопедам, воспитателям, младшим воспитателям в размере - 20% оклада (ставки); инструктору по ФК, музыкальному руководителю – 20% за 0,25 ставки на 1 группу компенсирующей направленности, **педагогу-психологу – 20% за 0,5 ставки.**

3.7.2. за работу в группе, комбинированной направленности учителям-логопедам в размере - 20% оклада (ставки).

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
<i>Воспитатель ДОУ, инструктор по ФК, музыкальный руководитель, младший воспитатель</i>		
1.	За увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости	Выплата устанавливается за каждого ребенка сверх плановой наполняемости

групп	группы
-------	--------

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным утверждённого Постановлением главы города Липецка от 21.10.2015 №1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка» с учетом изменений и дополнений, Постановлением главы города Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка» с учетом изменений и дополнений.

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

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников –воспитателей), указанных в таблице 1.1. приложения 1 к решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» с учетом изменений и дополнений;
- за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- за выслугу лет, за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за высокие результаты труда оцениваются в разрезе каждой должности, согласно **Приложению №1** «Показатели эффективности деятельности педагогических работников ДОУ № 25 г. Липецка».

Размеры выплат стимулирующего характера других категорий работников ДОУ оцениваются в разрезе каждой должности, согласно **Приложению №2** «Показатели результативности и эффективности труда работников ДОУ № 25 г. Липецка».

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.

4.4. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру до 180% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда, при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается в минимальном размере.

4.5. Ежемесячные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру 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 – 30%;
- свыше 15 лет – 40%.

При установлении выплаты за выслугу лет заместителям руководителя, главному бухгалтеру учитываются периоды:

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

4.6. Ежемесячные выплаты всем работникам ДООУ (кроме указанных в п.4.5 заместителя руководителя и главного бухгалтера) за стаж непрерывной работы, 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 – 30%;
- от 15 до 25 лет – 40%;

4.7. Выплаты молодым специалистам (педагогическим работникам) со стажем работы до 5 лет устанавливается стимулирующая надбавка в размере 50% ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой работы.

4.8. Выплаты за наличие государственных наград и ученой степени устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю - в размере 30% должностного оклада;
- при наличии государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю - в размере 50% должностного оклада.

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

4.9. Выплата за отраслевые награды работникам, награжденным нагрудным знаком «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель») в размере 20% оклада (ставки).

При наличии нескольких званий и ученых степеней выплата к должностному окладу устанавливается по одному основанию.

4.10. Выплаты за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград в размере 10% оклада (ставки).

4.11. Выплата педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, старший воспитатель) за наличие высшей квалификационной категории (25% от базовой ставки заработной платы) и за наличие первой квалификационной категории (10% от базовой ставки заработной платы).

4.12. Выплата за ведение воинского учета в размере 5% оклада (ставки).

4.13. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере 20% от ставки заработной платы (должностного оклада).

4.14. Доплата в размере 21% от МРОТ младшим воспитателям за сложность работы с контингентом детей дошкольного возраста, исчисленной пропорционально фактически отработанному времени.

4.15 Установить ежемесячную стимулирующую доплату в фиксированном размере 3500,00 рублей младшим воспитателям, за проведение индивидуальной работы по присмотру и уходу с воспитанниками.

4.16. При назначении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы во внеочередном порядке, в целях обеспечения работодателем равной оплаты труда за труд равной ценности, недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников, а также не снижения уровня заработной платы педагогических работников необходимо учитывать достижения педагогических работников за предыдущий период работы в случаях:

- выхода (досрочного выхода) на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- по окончании длительной болезни;
- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечении 10 лет непрерывной работы;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- при переходе на аналогичную должность в другую образовательную организацию.

Вновь принятым педагогическим работникам стимулирующие выплаты за высокие результаты труда могут быть установлены по истечении первого месяца работы на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности.

Установление ежемесячных выплат стимулирующего характера в вышеуказанных случаях следует осуществлять на основании личных заявлений, направленных в комиссию, созданную в образовательной организации для проведения оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников. Решение об установлении размера стимулирующих выплат принимается руководителем ДООУ по согласованию с Профкомом дошкольного учреждения, на основании результатов оценки профессиональной деятельности педагогического работника, представленных комиссией.

5. Условия и порядок премирования.

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

5.2. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей муниципального задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной департаментом образования администрации города Липецка.

Выплата премии руководителю учреждения осуществляется по приказу учредителя, председателя департамента образования администрации города Липецка, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – по приказу руководителя учреждения.

5.3. При определении размера премии по итогам работы за квартал основанием для невыплаты премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

5.4. При определении размера премии по итогам работы за квартал основанием для снижения премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;
- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

5.5. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру являются:

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

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

5.6. Премии заместителям заведующей и главному бухгалтеру по итогам работы за квартал 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.

5.7. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

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

5.9. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплачивается в размере до 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год для заместителей руководителя и главного бухгалтера.

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

5.10. Премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей руководителя и главного бухгалтера 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 государственными и профессиональными праздниками работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников ДОУ (за исключением

заместителей руководителя и главного бухгалтера) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителя руководителя и главного бухгалтера осуществляется в порядке, предусмотренном Постановлением администрации г. Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка» с учетом изменений и дополнений.

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.

5.14. 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;

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

- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;

- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением; за участие в проведении общегородских мероприятий (семинары, конференции, семейные спартакиады, бал выпускников, общегородские праздничные и юбилейные события и т.д.);

- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых занятиях, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;

- другие показатели, влияющие на установление единовременной премии (активное участие в социально-значимых государственных мероприятиях, акциях, субботниках, детских праздниках, фестивалях, положительные результаты летней оздоровительной работы, победы в конкурсах на различных уровнях (муниципальный, региональный, федеральный), за получение грамот и наград вышестоящих организаций и т.д.);

- за привлечение внебюджетных средств;

- качественное планирование и своевременную сдачу отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности.

5.15. Основанием для невыплаты премии является:

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

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

5.16. 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 50%.

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

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

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

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;

- успешное выполнение плановых показателей;

- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

6. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам.

6.1. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы в связи со сложным материальным положением или определенной жизненной ситуацией, требующей значительных материальных затрат.

6.2. Оказание материальной помощи сотрудникам ДООУ есть право, а не обязанность администрации и зависит от наличия экономии средств фонда оплаты труда дошкольного учреждения.

6.3. При наличии экономии средств фонда оплаты труда дошкольного учреждения допускается выплата материальной помощи сотрудникам ДООУ.

6.4. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем дошкольного учреждения.

6.5. Выплата материальной помощи сотрудникам ДООУ производится в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании приказа заведующей ДООУ, в котором указывается сумма получаемой сотрудником материальной помощи.

6.6. Решение о выплате материальной помощи, заведующей принимает департамент образования администрации города Липецка.

6.7. Материальная помощь (в пределах фонда оплаты труда) в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

6.7.1. в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 60);

6.7.2. в связи с уходом на пенсию по старости;

6.7.3. в особых случаях на основании письменного заявления с приложением подтверждающих документов:

- длительное (свыше 1,5 месяцев) заболевание самого сотрудника и (или) его детей;

- несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства).

6.8. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

6.9. Материальная помощь сотрудникам выплачивается в размере 10000 рублей.

6.10. Также в соответствии с Городским отраслевым соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ выплачивается единовременное материальное вознаграждение (материальная помощь) работникам, проработавшим в ДОО длительный срок при увольнении в связи с выходом на пенсию или выходом на пенсию по инвалидности при стаже работы в данном учреждении:

от 10 до 15 лет – в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы);

более 15 лет – в размере двух должностных окладов (ставок заработной платы).

Приложение №1
к «Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения № 25 г. Липецка»

4.15. Стимулирующая надбавка за работу по оперативному и объективному информированию общественности о деятельности ДОУ на официальном сайте ДОУ, официальной страницы ДОУ в социальных сетях «В контакте» и «Одноклассниках», оперативное наполнение их актуальной и достоверной информацией (текстовой, графической, фотографиями, написание и редактирование новых текстов), в размере 20% должностного оклада (ставки).

«Показатели эффективности деятельности педагогических работников ДОУ № 25 г. Липецка»

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1.	Воспитатель	
1.1.	За создание развивающей предметно-пространственной среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	15
1.2.	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием)	20
1.3.	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	10
1.4.	За использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе	10
1.5.	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
1.6.	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
1.7.	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
1.8.	За вовлечение родителей в педагогический процесс ДОУ, в том числе с использованием дистанционных технологий: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10
1.9.	За ведение персональной странички на официальном сайте ДОУ, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
1.10.	За участие в сдаче норм ГТО	3
1.11.	За своевременное и качественное оформление документации (план работы воспитателя, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)	10
1.12.	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп,	20

	педагогических профессиональных сообществах	
1.13.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
1.14.	Взаимодействие с учреждениями социума	10
1.15.	За участие в профессиональных конкурсах:	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
1.16.	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
1.17.	За разработку и (или) реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
1.18.	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
1.19.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
1.20.	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	10
2.	Старший воспитатель	
2.1.	За координацию деятельности педагогических работников в проектировании развивающей предметно-пространственной среды ДОУ по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей, требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемых в ДОУ образовательной программы дошкольного образования и адаптированной образовательной программы	20
2.2.	Выплата за организацию обучения педагогических и иных работников ДОУ оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим	10
2.3.	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников ДОУ (посещаемость воспитанников на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием)	20
2.4.	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников ДОУ на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	10
2.5.	За использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе	10
2.6.	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	15
2.7.	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	15
2.8.	За вовлечение родителей в педагогический процесс ДОУ: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10
2.9.	Своевременное выявление детей из социально-неблагополучных семей, проведение профилактической работы с семьями социального риска	10
2.10.	За ведение персональной странички на официальном сайте ДОУ, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет, информации для родителей воспитанников, оформление в ДОУ информации для родителей	5
2.11.	Использование информационно-коммуникационных технологий (введение современных образовательных (воспитательных) технологий в	15

	образовательный процесс, а также цифровых образовательных ресурсов и средств. Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах)	
2.12.	За своевременное и качественное составление, утверждение, представление отчетной документации	15
2.13.	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
2.14.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
2.15.	Взаимодействие с учреждениями социума, представителями педагогической науки и практики	15
2.16.	За работу наставником с молодыми педагогами учреждения	10
2.17.	За участие в профессиональных конкурсах:	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
2.18.	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников ДОУ:	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
2.19.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
3.	Педагог - психолог	
3.1	Наличие положительной динамики развития детей, имеющих специфические психофизиологические отклонения (на основе психолого-педагогического наблюдения, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников)	15
3.2.	Система индивидуальной работы с воспитанниками, подготовка по итогам диагностики рекомендации для родителей и педагогов, планирование индивидуальной работы по оказанию помощи ребенку	15
3.3.	Налаживание и расширение связей с другими учреждениями, социальными партнерами в рамках реализации проектов	10
3.4.	Индивидуальная работа с родителями, обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи, оказания помощи родителям и повышения их компетентности в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей (превышение планового лимита количества консультаций по журналу приема родителей)	15
3.5.	Активное участие в работе Психолого-педагогического консилиума ДОУ	20
3.6.	За ведение документации в электронной форме	10
3.7.	Результативность работы развивающего характера, ориентированной на благополучно развивающихся детей (наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов различного уровня)	15
3.8.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов для создания психологического комфорта воспитанников в ДОУ	10
3.9.	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
3.10.	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе	10

	стажировочных площадок, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	
3.11.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
3.12.	Обновление и дополнение развивающей предметно-пространственной среды кабинета педагога-психолога в соответствии с требованиям ФГОС ДО и реализуемой в ДОУ образовательной программы дошкольного образования и адаптированной образовательной программы по обеспечению психологически комфортной атмосферы и эмоционального благополучия для всех участников педагогического процесса	15
3.13.	За участие в методической работе дошкольного образовательного учреждения	10
3.14.	За своевременное и качественное оформление документации (план работы, мониторинги и т.д.)	10
3.15.	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
3.16.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
3.17.	За участие в сдаче норм ГТО	3
4.	Учитель-логопед	
4.1	Наличие положительной динамики в коррекционно-педагогическом процессе, полнота использования учителем-логопедом коррекционно-развивающих ресурсов для обеспечения развития каждого ребенка	15
4.2.	Налаживание и расширение связей с другими учреждениями, социальными партнерами в рамках реализации проектов	10
4.3.	Работа с педагогами по вопросам речевого развития детей (выступление на педсоветах, проведение консультаций, индивидуальных бесед и рекомендаций)	10
4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество работы учителя-логопеда	10
4.5.	Активное участие в работе Психолого-педагогического консилиума ДОУ	20
4.6.	Индивидуальная работа с родителями, оказания помощи родителям и повышения их компетентности в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья ребенка-логопата.	15
4.7.	За ведение документации в электронной форме	10
4.8.	Результативность работы развивающего характера, ориентированной на повышение уровня индивидуальных достижений воспитанников	15
4.9.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровление детей	10
4.10.	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
4.11.	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	10
4.12.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в	10

	профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	
4.13.	Обновление и дополнение развивающей предметно-пространственной среды кабинета учителя-логопеда в соответствии с требованиям ФГОС ДО и реализуемой в ДОУ адаптированной образовательной программы коррекционно-развивающей работы в логопедической группе для детей 5 – 8 лет с тяжелыми нарушениями речи по созданию условий, способствующих преодолению речевых дефектов и развитию речевых возможностей у детей	15
4.14.	За участие в методической работе дошкольного образовательного учреждения	10
4.15.	За своевременное и качественное оформление документации (план работы, мониторинги и т.д.)	10
4.16.	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
4.17.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
4.18.	За участие в сдаче норм ГТО	3
5.	Музыкальный руководитель	
5.1	Наличие положительной динамики развития индивидуальных способностей и творческого потенциала воспитанников ДОУ (на основе психолого-педагогического наблюдения, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников)	15
5.2.	Налаживание и расширение связей с другими учреждениями, социальными партнерами в рамках реализации проектов	10
5.3.	Индивидуальная работа с родителями, оказания помощи родителям и повышения их компетентности в вопросах развития творческих индивидуальных (певческих, танцевальных) способностей детей и их творческого потенциала (на основе психолого-педагогического наблюдения, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников)	15
5.4.	За ведение документации в электронной форме	10
5.5.	Результативность работы развивающего характера, ориентированной на повышение уровня индивидуальных достижений воспитанников в творческой деятельности (наличие призеров и победителей музыкально-театрализованных, хореографических конкурсов детского самодетельного творчества различного уровня)	15
5.6.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов создания психологического комфорта воспитанников в ДОУ	10
5.7.	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
5.8.	За участие в реализации инновационных проектов и программ, дополнительных общеразвивающих программ, работе стажировочных площадок, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	10
5.9.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10

5.10.	Обновление и дополнение развивающей предметно-пространственной среды музыкального зала в соответствии с требованиям ФГОС ДО и реализуемой в ДОО образовательной программы дошкольного образования и адаптированной образовательной программы для развития творческих способностей, воспитанию эстетического отношения к окружающему миру, пониманию детьми прекрасного.	15
5.11.	За участие в методической работе дошкольного образовательного учреждения	10
5.12.	За своевременное и качественное оформление документации (план работы, мониторинги и т.д.)	10
5.13.	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
5.14.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
5.15.	За участие в сдаче норм ГТО	3
6.	Инструктор ФК	
6.1	Наличие положительной динамики в развитии физических качеств воспитанника, в обогащении двигательного опыта детей, в формировании у воспитанников потребности в двигательной активности и физическом совершенствовании	15
6.2.	Налаживание и расширение связей с другими учреждениями, социальными партнерами в рамках реализации проектов	10
6.3.	Консультирование родителей (законных представителей) воспитанников по физическому развитию дошкольников, по приобретению детьми опыта в двигательной деятельности, по становлению ценностей здорового образа жизни	15
6.4.	За ведение документации в электронной форме	10
6.5.	Наличие участников и призеров спартакиад, соревнований, других мероприятий физкультурно-оздоровительной направленности различных уровней	15
6.6.	Использование в физкультурно-оздоровительной работе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровление детей	10
6.7.	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети с ослабленным здоровьем, дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья)	15
6.8.	Отсутствие детского травматизма на всех физкультурных мероприятиях	10
6.9.	Консультирование педагогов в «Школе молодого педагога»	10
6.10.	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
6.11.	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	10
6.12.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
6.13.	Обновление и дополнение развивающей предметно-пространственной среды спортивного зала в соответствии с требованиям ФГОС ДО и	15

	реализуемой в ДОО образовательной программы дошкольного образования и адаптированной образовательной программы для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, приобщению к физкультуре и спорту в детском саду.	
6.14.	За участие в работе по благоустройству и оформлению уличной спортивной площадки	10
6.15.	За своевременное и качественное оформление документации (план работы, мониторинги и т.д.)	10
6.16.	За участие в методической работе дошкольного образовательного учреждения	10
6.17.	Отсутствие конфликтов и обоснованных жалоб	10
6.18.	За наличие призеров, победителей конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
6.19.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
6.20.	За участие в сдаче норм ГТО	3

Приложение №2
к «Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения №25 г. Липецка»

**Показатели результативности и эффективности
труда работников ДОУ № 25 г. Липецка**

№ п/п	Наименования показателя	Размер выплат (%)
1.	Младший воспитатель	
1.1.	Эффективность работы по сохранению здоровья воспитанников	30
	1.1.1. заболеваемость воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	10
	1.1.2. высокий уровень организации питания – соблюдение нормы порций, сервировка стола, состояние посуды, индивидуализация питания	10
	1.1.3. помощь в организации щадящего режима для ослабленных детей, пришедших в группу после перенесенного заболевания	10
1.2.	Посещаемость воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием)	20
1.3.	Эффективность участия в образовательном процессе	20
	1.3.1. помощь в обогащении развивающей предметно-пространственной среды нетрадиционным оборудованием	10
	1.3.2. личное участие в утренниках, праздниках ДОУ	10
1.4.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, коммуникативные способности в работе с родителями, отсутствие конфликтов	10
1.5.	За высокое качество работы по итогам оперативных проверок, проверки Роспотребнадзора, за отчетный период	20
1.6.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля)	10
	1.6.1. образцовое содержание помещений детского сада, строгое соблюдение санитарных норм	5
	1.6.2. выполнение срочных и непредвиденных работ	5
1.7.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности	5
1.8.	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов - водных ресурсов	10 5 5
1.9.	За участие в работе по благоустройству и оформлению прогулочного участка группы	15
2.	Повар детского питания	
2.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	45
2.2.	За высокое качество работы (по итогам проверок)	40
2.3.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	50

2.4.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	30
2.5.	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов - водных ресурсов	15
3.	Шеф-повар	
3.1.	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов	20
3.2.	За сложность и напряженность	20
3.3.	Своевременность и качество оформления документации	20
3.4.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	20
3.5.	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов - водных ресурсов	20
4.	Подсобный рабочий	
4.1.	Отсутствие замечаний на санитарное состояние пищеблока и на несоблюдение условий содержания посуды для приготовления пищи	10
4.2.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	10
4.3.	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов	10
4.4.	За погрузочно-разгрузочные работы	10
4.5.	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов - водных ресурсов	5
5.	Заведующий складом	
5.1.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	35
5.2.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние склада	35
5.3.	Соблюдение сроков реализации продуктов	20
5.4.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	30
5.5.	За работу с ветеринарными сопроводительными документами в системе «Меркурий»	50
5.6.	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов	15
5.7.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	15
6.	Калькулятор	
6.1.	Выполнение натуральных норм питания	35
6.2.	Выполнение денежных норм питания детей	30
6.3.	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов	10
6.4.	За работу с ветеринарными сопроводительными документами в системе «Меркурий»	25
6.5.	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания в ДОУ	10
6.6.	Своевременность и качество оформления документации	10
6.7.	Соблюдение сроков реализации и качества продуктов	20
6.8.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	10
6.9.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	5
6.10	Активное участие в мероприятиях ДОУ	5

6.11.	За интенсивность и напряженность (3 здания)	70
7.	Кастелянша	
7.1.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	10
7.2.	Участие в мероприятиях городского и областного уровня	15
7.3.	За подготовку костюмов для театрализованных, танцевальных и праздничных постановок к утренникам	25
7.4.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	10
7.5.	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов - водных ресурсов	5
8.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
8.1.	За качество работы по итогам проверок Роспотребнадзора, оперативных проверок	10
8.2.	За сложность и напряженность (стирка, глажение, отпаривание, чистка детских костюмов для театрализованных, танцевальных и праздничных постановок)	25
8.3.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	10
8.4.	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов - водных ресурсов	5
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (2 р)	
9.1	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений ДОУ	15
9.2.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности	5
9.3.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	10
9.4.	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов	10
9.5.	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов - водных ресурсов	5
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
10.1	Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности	5
10.2	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	10
10.3	За высокое качество работы по итогам оперативных проверок	10
10.4	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	10
10.5	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов - водных ресурсов	5
11.	Сторож	
11.1	Отсутствие замечаний за сохранность вверенного имущества	15
11.2	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	10

11.3	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности	5
12.	Дворник	
12.1	Отсутствие замечаний за уборку участков и площадей, обслуживаемой территории, пожарных лестниц	10
12.2	За очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время	5
12.3	За рытье и промывку канавок и лотков для стоков воды	5
12.4	За уход и сохранность зеленых насаждений	15
12.5	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	10
12.6	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов - водных ресурсов	5
13.	Специалист по кадрам	
13.1	За работу с персональными данными сотрудников	30
13.2	За ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек	30
13.3	За работу с документами строгой отчетности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	25
13.4	Отсутствие нарушений по хранению, учету и передачи в соответствующие структурные подразделения документов, связанной с организацией жизнеобеспечения ДОУ	15
13.5	За работу в системе «Электронный детский сад»	25
13.6	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	10
13.7	За ведение архива	20
13.8	За контроль за своевременным прохождением медицинских осмотров, плановых прививок сотрудников ДОУ, гигиенического обучения.	15
14.	Главный бухгалтер	
14.1	За обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в финансовые органы федерального казначейства в системе электронного документооборота с использованием ЭЦП, представление бухгалтерской и налоговой отчетности в системе электронного документооборота	25
14.2	За организацию финансового контроля	10
14.3	За осуществление работы по внедрению стандартов бухгалтерского учета	10
14.4	Обеспечение своевременной оплаты расходов первоочередной значимости	15
14.5	Контроль за недопущением принятия ДОУ обязательств сверх установленных лимитов бюджетных обязательств, за счет средств от приносящей доход деятельности – в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности	15
14.6	Отсутствие обоснованных жалоб	5
14.7	Достижение средней заработной платы педагогических работников не ниже уровня, достигнутого в предыдущем году	10
14.8	100% исполнение ПФХД по бюджетным и внебюджетным средствам	15
14.9	Подготовка документов для проведения конкурсных торгов в соответствии с ФЗ от 05.04.2013 № 44-ФЗ	10
14.10	Отсутствие необоснованной и просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10

14.11	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	10
14.12	Сложность и напряженность (исполнение документов первоочередной значимости)	10
14.13	Осуществление контроля за своевременной сдачей документов в архив	20
14.14	Осуществление контроля за внедрением, освоением и своевременным внесением данных в новые программы	15
15.	Ведущий бухгалтер	
15.1.	За работу с персональными данными сотрудников	30
15.2.	За оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности	30
15.3.	За работу в системе электронного документооборота	15
15.4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	10
15.5.	За работу с документами строгой отчетности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	25
15.6.	Внутренний контроль за состоянием бухгалтерского учета	5
15.7.	Отсутствие обоснованных жалоб	5
15.8.	Достижение средней заработной платы педагогических работников не ниже уровня, достигнутого в предыдущем году	10
15.9.	Внедрение, освоение и своевременное внесение данных в новые программы	15
15.10.	Отсутствие необоснованной и просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	5
15.11.	Сложность и напряженность (исполнение документов первоочередной значимости)	10
15.12.	За своевременную сдачу документов в архив	20
16.	Ведущий экономист	
16.1	Качественная организация планово-экономической работы	30
16.2	Своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров, своевременное закрытие исполненных муниципальных контрактов составление детализированных планов закупок, плана – графика размещения заказа.	40
16.3	Оперативное взаимодействие с калькулятором и заведующей складом (для своевременного ознакомления с содержанием муниципальных контрактов и договоров по организации питания дошкольников).	30
16.4	Своевременное размещение на Общероссийском официальном сайте процедуры торгов	30
16.5	Качественная и оперативная подготовка аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами	20
16.6	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов	10
16.7	Контроль за соблюдением денежных норм питания	20
16.8	Проведение внутреннего финансового контроля	15
16.9	Работа в системе в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок	25
17.	Заместитель заведующей (административно-хозяйственная часть)	
17.1.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	20

17.2.	Своевременное и качественное оформление документации, связанной с материальной ответственностью, своевременное предоставление отчетности	10
17.3.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала. Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДОУ и прилегающей территории	10
17.4.	Организация и проведение работы по подготовке учреждения и участков к учебному году, зимнему сезону.	15
17.5.	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования, своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	15
17.6.	Создание безопасных условий труда работников учреждения	10
17.7.	Обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности	10
17.8.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	10
17.9.	Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	5
17.10.	Организация работы по содержанию здания и его технического состояния, поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения	15
17.11.	Содержание в надлежащем порядке прилегающей территории.	10
17.12.	Организация и контроль за своевременностью и качеством проводимых в ДОУ ремонтных работ	20
17.13.	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	10
17.14.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	10
17.15.	Организация работы с другими сотрудниками: инициативность в осуществлении взаимозаменяемости без привлечения администрации	10
18.	Специалист по охране труда	
18.1	Качественное и своевременное ведение и оформление документации	10
18.2	Наличие своевременно обновляемого раздела по безопасности и охране труда в ДОУ на сайте ДОУ	5
18.3	Участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда	20
18.4	Соблюдение в структурных подразделениях учреждения законодательных и нормативных правовых актов по охране труда	20
18.5	Проведение профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний	15
18.6	Контроль за выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в ДОУ, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда	15
18.7	Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с	20

	вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	
18.8	Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда	15
18.9	Участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению	10
19.	Заместитель заведующей (направление-учебно-воспитательная работа)	
19.1	Позитивная динамика достижений воспитанников по курируемым заместителем руководителя направлениям	10
19.2	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	15
19.3	Результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы	5
19.4	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя	10
19.5	Организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении	5
19.6	Наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.)	5
19.7	Наличие открытых занятий, проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами	5
19.8	Наличие авторских публикаций	10
19.9	Участие ДОУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных площадок, работе городских профессиональных сообществ, творческих групп	10
19.10	Участие педагогов ДОУ в мероприятиях различных уровней (областного, городского, на уровне ДОУ): 1 конкурс – 5%, 2 конкурса – 10%, 3 и более – 15%.	
19.11	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах федерального уровня - регионального - муниципального	15 10 5
19.12	Успешное участие ДОУ (наличие призового места) в конкурсах и грантах муниципального уровня – 5%; - регионального -7%; - федерального – 10.	
19.13	Наличие публикаций о ДОУ, способствующих развитию социально-привлекательного имиджа, в СМИ и профессиональных изданиях	5
19.14	Удельный вес воспитанников, охваченных конкурсными мероприятиями, в общей численности воспитанников старшего дошкольного возраста: от 30% до 40% - 10%;	

	от 20% до 30%; - 8%; от 10% до 20% - 5%.	
19.15	Наличие положительной динамики развития индивидуальных способностей и творческого потенциала воспитанников (на основе психолого-педагогического наблюдения) (1 раз в год)	5
19.16	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса	5
19.17	Наличие среди воспитанников призеров и победителей конкурсов различного уровня	5
19.18	Представление опыта ДОУ на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах и других мероприятиях), средствах массовой информации	5
19.19	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов	5