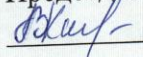


СОГЛАСОВАНО с учетом мнения  
профсоюзного комитета ДОУ № 25  
Председатель профкома

 В.В. Климова



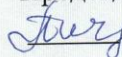
УТВЕРЖДЕНО  
Заведующая ДОУ № 25  
Н.Б.Ворфоломеева  
Приказ от 27.06.2019 №102

Ворфолом  
еева Нелли  
Борисовна

Подписан: Ворфоломеева Нелли  
Борисовна  
ИН: ИНН42501158474,  
СНИЛС:03563078959, E-mail:ns@yandex.ru,  
С-НУ, Липецкая область, г.Липецк,  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ № 25 г. ЛИПЕЦКА,  
О.Нелли Борисовна, С.Н.Ворфоломеева,  
С.Н.Ворфоломеева Нелли Борисовна  
Сопровожено в подтверждение этого документа  
своей удостоверяющей подписью  
Дата: 2021-04-06 18:51:35

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

ПРИНЯТО  
Общим собранием  
ДОУ № 25 г. Липецка  
Протокол от 03 от 24.06.2019  
Председатель Общего собрания

 И.В. Пичугина

## **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», Постановлением администрации г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка», 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 2018-2021 годы от 27.12.2018 (рег.номер 18 от 29.12.2018) и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

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 областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5. 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».

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».

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

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

2.8. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю.

### **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», 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 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);
- 3) за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

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

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

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

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

3.1. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч.3 ст. 153 ТК РФ).

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6.

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
Воспитатель ДООУ, инструктор ФК, музыкальный руководитель, младший воспитатель		
1.	За увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости групп	Выплата устанавливается за каждого ребенка сверх плановой наполняемости 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», Постановлением главы города Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».

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»;
- за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- за выслугу лет ( заместителям руководителя, главному бухгалтеру); - премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам - руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

4.4. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада; - главным бухгалтерам от 50 до 100% должностного оклада.

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

4.6. Ежемесячная выплата 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;



№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	<b><i>Педагог - психолог, учитель-логопед, инструктор ФК, музыкальный руководитель</i></b>	
1.	За снижение доли воспитанников с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15
2.	Взаимодействие с учреждениями социума	5
3.	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения воспитанников в сравнении с прошлым периодом (педагог-психолог, учитель-логопед)	10
4.	За ведение документации в электронной форме	10
5.	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	15
6.	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно - воспитательном процессе	10
7.	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
8.	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
9.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
10.	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
11.	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10

12.	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги и	10
-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

- 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.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам и другим категориям работников ДОУ за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей:

13.	За участие в методической работе дошкольного образовательного учреждения	10
15.	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
16.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
17.	За наличие квалификационной категории:	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
18.	За участие в сдаче норм ГТО	3
19.	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
	За звание «Народный учитель РФ»	40
	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник	20
20.	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	Воспитатель, старший воспитатель	
1.	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными	15
2.	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне	20
3.	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников	10

4.	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно - воспитательном процессе	10
5.	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
6.	За участие в работе по благоустройству и оформлению	10

	территории	
7.	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
8.	За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях,	10
9.	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта	5
10.	За участие в сдаче норм ГТО	3
11.	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель	10
12.	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров,	20
13.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в	10
14.	Взаимодействие с учреждениями социума	5
15.	За участие в профессиональных конкурсах:	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
16.	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
17.	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
18.	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
19.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10

	на муниципальном уровне	5
20.	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	10
21.	За наличие грамот и наград:	

	За звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»	25
22.	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник учитель»)	20
22.	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	Младший воспитатель	
1.	Заболеваемость воспитанников (равная среднему показателю или ниже)	5
2.	За сложность и напряженность (совмещение)	5
3.	Отсутствие жалоб со стороны родителей. Коммуникативные способности в работе с родителями, отсутствие конфликтов	5
4.	За высокое качество работы по итогам оперативных проверок, проверки Роспотребнадзора, отчетный период	20
5.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	5
6.	Активное участие в мероприятиях ДОУ	5
7.	Посещаемость воспитанников (равная среднегородскому или выше)	5
8.	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов	5
	Повар	
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	5
2.	За высокое качество работы (по итогам проверок)	10
3.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	10
4.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	5
5.	За сложность и напряженность	10
6.	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов	5
	Шеф-повар	
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	5
2.	За высокое качество работы (по итогам проверок)	5

3.	За сложность и напряженность	5
4.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	5



5.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	5
6.	Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	5
7.	Рациональное выполнение натуральных норм питания воспитанников по основным продуктам питания на уровне не	5
8.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности	5
9.	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов	5
	Подсобный рабочий	
1.	Отсутствие замечаний на санитарное состояние пищеблока и на несоблюдение условий содержания посуды для приготовления	15
2.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности	10
3.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	5
4.	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов	20
5.	За погрузочно-разгрузочные работы	15
6.	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов	5
	Сторож	
1.	Отсутствие замечаний за сохранность вверенного имущества	15
2.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	5
3.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности	5
	Дворник	
1.	Отсутствие замечаний за уборку участков и площадей, обслуживаемой территории, пожарных лестниц	10
2.	За очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время	5
3.	За рытье и промывку канавок и лотков для стоков воды	5
4.	За промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора	5
5.	За уход и сохранность зеленых насаждений	15
6.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	5

	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
	За высокое качество работы по итогам проверки Роспотребнадзора, отчетный период, оперативных проверок	

1.

10

2.	За сложность и напряженность (стирка и глажение детских костюмов для театрализованных, танцевальных и праздничных)	75
3.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей	5
4.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	5
5..	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов	5
	Заведующий складом	
1.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	10
2.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние склада	10
3.	Отсутствие финансовых нарушений	10
4.	Соблюдение сроков реализации и качества продуктов	10
5.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	5
6.	Использование в работе компьютера, копировальной техники	10
7.	За работу с ветеринарными сопроводительными документами в системе «Меркурий»	20
	Кастелянша	
1.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей.	15
2.	Участие в мероприятиях городского и областного уровня	15
3.	За подготовку к утренникам	25
4.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	5
5.	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов	5
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
1.	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений ДОУ	5
2.	Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности	5
3.	Оперативное выполнение срочных ремонтных работ	10
4.	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	10

	Поддержание малых форм на участке в хорошем состоянии	
--	-------------------------------------------------------	--

5.

5

6.	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	15
7.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	5
8.	За высокое качество работы по итогам оперативных проверок	5
9.	Соблюдение норм: - топливно-энергетических ресурсов	5
	Делопроизводитель	
1.	За работу с персональными данными сотрудников	10
2.	За организационное и техническое сопровождение работы по приему обращений от физических и юридических лиц	10
3.	За работу с документами строгой отчётности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном	20
4.	За ведение архива	5
5.	Выполнение работы, связанной с разъездным характером	15
6.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	5
7.	Использование в работе компьютера, копировальной техники.	10
8.	Своевременность предоставления документов в другие организации	15
9.	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов	10
	Специалист по кадрам	
1.	За работу с персональными данными сотрудников	10
2.	За ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек	10
3.	За обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	10
4.	Отсутствие нарушений по хранению, учету и передачи в соответствующие структурные подразделения документов,	15
5.	Выполнение работы, связанной с разъездным характером	15
	За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ)	5
6.	Использование в работе компьютера, копировальной техники.	10
	Главный бухгалтер	

	За работу с персональными данными сотрудников	
--	-----------------------------------------------	--

1.

10

2.	За обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в финансовые органы федерального казначейства в	15
3.	За организацию финансового контроля	50
4.	За осуществление работы по внедрению стандартов бухгалтерского учета.	25
	Заместитель заведующей (направление-учебно-воспитательная работа)	
1.	Позитивная динамика достижений воспитанников по курируемым заместителем руководителя направлениям	10
2.	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные	15
3.	Результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы	5
4.	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под	10
5.	Организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении	5
6.	Наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных	5
7.	Наличие открытых занятий, проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами	5
8.	Наличие авторских публикаций	10
9.	Участие ДООУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных. в том числе стажировочных площадок, работе городских профессиональных сообществ, творческих групп	10
10.	Участие педагогов ДООУ в мероприятиях различных уровней (областного, городского, на уровне ДООУ):	
11.	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах федерального уровня	15
	- регионального	10
	- муниципального	5
12.	Успешное участие ДООУ (наличие призового места) в конкурсах и грантах муниципального уровня - 5%;	
13.	Наличие публикаций о ДООУ, способствующих развитию социально-привлекательного имиджа, в СМИ и	5

14.	Удельный вес воспитанников, охваченных конкурсными мероприятиями, в общей численности воспитанников старшего дошкольного возраста: от 30% до 40% - 10%;	
15.	Наличие положительной динамики развития индивидуальных способностей и творческого потенциала воспитанников (на	5
	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса	

16.

5



17.	Наличие среди воспитанников призеров и победителей конкурсов различного уровня	5
18.	Представление опыта ДООУ на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах и других	5
19.	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов	5
	Заместитель заведующей (направление административно-хозяйственная часть)	
1.	Своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	10
2.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	10
3.	Обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности	5
4.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	10
5.	Отсутствие финансовых нарушений	10
6.	Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов	5
7.	Организация работы по содержанию здания и его технического состояния	15
8.	Своевременная подготовка к новому учебному году	10
9.	Содержание в надлежащем порядке прилегающей территории.	5
10.	За поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения	5
11.	За организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ	5
12.	За ведение документации, связанной с материальной ответственностью.	5
13.	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов	10
14.	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	5
	Ведущий бухгалтер	

1.	За работу с персональными данными сотрудников и с документами строгой отчётности	20
2.	За оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской,	35
3.	За работу в системе электронного документооборота	20

4.	За работу с документами строгой отчётности.	25
	Старший специалист по закупкам	
1.	За обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения	30
2.	За качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами	50
3.	За сложность в работе в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок	50
4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	20
5.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	20
6.	Анализ и контроль за выполнением плановых и ключевых показателей	50
	Специалист по охране труда	
1.	За участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в ДООУ в соответствии с муниципальными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами учреждения, рекомендациями	30
2.	За осуществление контроля за соблюдением в структурных подразделениях учреждения законодательных и нормативных	30
3.	Выполнение мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в ДООУ, за предоставлением работникам	30
4.	За информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных	30
5.	За участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению	30
	Калькулятор	
1.	Выполнение натуральных норм питания детей	90
2.	Выполнение денежных норм питания детей	90
3.	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов	20
4.	Владение и использование в работе компьютера, копировальной техники	20
5.	Организация и контроль за медицинским осмотром	30
	Водитель	

1.	За интенсивный разъездной характер работ	20
	За поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности	
3.	За обеспечение своевременной мойки транспортного средства	10
2.		20

4.8. Выплаты молодым специалистам со стажем работы до 5 лет устанавливается стимулирующая надбавка в размере не менее 50% ставки заработной платы (должностного оклада) с учётом качества выполняемой работы.

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

1. при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю - в размере 25% должностного оклада;

2. при наличии государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю – в размере 40% должностного оклада;

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

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).

## **5.Условия и порядок премирования.**

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

5.2. Премирование 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 и полугодие 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) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

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

- невыполнение муниципального задания;
- 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 год осуществляется пропорционально проценту невыполнения муниципального задания.

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

5.6. Премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. 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 профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (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».

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;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности.

5.15. 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 и социальных выплат работникам.**

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

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными датами (50-,60-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи).

2. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

3. Материальная помощь оказывается работнику в размере 10 тысяч рублей