****

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 9 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. Примерное Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ДОУ № 9 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.

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

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с
учетом:

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

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

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

- мнения представительного органа работников.

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, 6к 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 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 администрации г. 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 - в соответствии с результатами специальной оценки условий 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);

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 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

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

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

3.4. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты,% |
| Воспитатель ДОУ, инструктор по физической культуре, 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 постановлением администрации г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка», Перечнем и размерами стимулирующих выплат, утвержденных постановлением администрации 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, 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 работающим по соответствующему профилю;

- за выслугу лет (заместителям руководителя);

- 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.

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

4.5. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям руководителя за выполнение следующих показателей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п |  Наименование показателя  ***Заместитель руководителя ( УВР)***  | Размервыплаты (%) |
| 1. | Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии  | 10 |
| 2. |  Результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы; | 10 |
| 3. | Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя; | 10 |
| 4.  | Организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении | 5 |
| 5. | Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя | 10 |
| 6. | Наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.);  | 5 |
| 7. | Наличие открытых занятий, проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами;  | 10 |
| 8.  | Наличие авторских публикаций; | 10 |
| 9 | Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования.  | 10  |
| 10 | За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах | 20 |
| 11 | За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри | 5 |
| 12 | Организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении | 5 |
| 13 | Успешное участие ДОУ (наличие призового места) в конкурсах и грантах  -муниципального уровня  - регионального  - федерального  | 51015 |
|  ***Заместитель руководителя (АХЧ):***  |
| 1. | Своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.);  | 20 |
|  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;  | 10 |
| 4. | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности;  | 20  |
| 5.  | Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей; | 10  |
| 6.  | Содержание в надлежащем порядке прилегающей территории. | 10 |
| 7 | За ведение документации, связанной с материальной ответственностью; | 20 |
| 8 | Своевременная подготовка к новому учебному году; | 20 |
| 9 | Качественное и четкое проведение инвентаризации, списания основных средств | 20 |
| 10 | Привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения. | 40 |

4.6. Ежемесячная выплата заместителям руководителя 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 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.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размервыплаты (%) |
|  |  ***Педагог - психолог, учитель-логопед***  |  |
| 1. | За снижение доли воспитанников с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом | 15 |
| 2. |  За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения  | 10 |
| 3 | За участие в работе по благоустройству и оформлению территории  | 10 |
| 4. | За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения воспитанников( в сравнении с прошлым периодом) | 10 |
| 5. |  За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам  | 10 |
| 6. |  За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др | 10 |
| 7. | За участие в профессиональных конкурсах |  |
|  | Всероссийского уровня  | 20 |
|  |  регионального уровня  | 15 |
|  |  муниципального уровня  | 10 |
| 8. |  За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет  | 10 |
| 9. | За наличие квалификационной категории  |  |
|  | первая квалификационная категория | 10 |
|  | высшая квалификационная категория | 25 |
| 10. | За участие в сдаче норм ГТО | 3 |
| 11. | За наличие грамот и наград: |  |
|  | За звание «Заслуженный учитель РФ» | 30 |
|  | За звание «Народный учитель РФ» | 50 |
| 12 | За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области »(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ») | 20 |
| 13 | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград  | 10 |
| 14 | За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри | 5  |
| 15 | За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников-федерального уровня-регионального уровня -муниципального уровня |  15 10 5  |
| 16 | За обобщение и распространение передового педагогического опыта-на федеральном уровне-на региональном уровне -на муниципальном уровне | 15 10 5  |
| 17 | За своевременное и качественное оформление документации  | 10 |
| 18 | За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах; | 20 |
| 19 | За участие в методической работе дошкольной образовательной организации  | 10 |
| 20 | За разработку и (или) реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю | 25 |
| 21 | За участие в профессиональных конкурсах-Всероссийского уровня-регионального уровня -муниципального уровня | 201510 |
| 22 | За работу по охране прав детства. | 5 |
|  | ***Воспитатель ДОУ*** |  |
| 1. | За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей | 15 |
| 2. | За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием) | 20 |
| 3. | За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию) | 10 |
| 4. | За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе | 10 |
| 5. | За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения | 10 |
| 6. | За участие в работе по благоустройству и оформлению территории | 10 |
| 7. | За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам | 10 |
| 8. | За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.  | 10 |
| 9. | За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет | 10 |
| 10. | За участие в сдаче норм ГТО | 3 |
| 11. | За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.) | 10 |
| 12. | За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах | 20 |
| 13. | За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри | 5 |
| 14. | За участие в профессиональных конкурсах |  |
|  | Всероссийского уровня | 20 |
|  | регионального уровня | 15 |
|  | муниципального уровня | 10 |
| 15. | За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников |  |
|  | федерального уровня | 15 |
|  | регионального уровня | 10 |
|  | муниципального уровня | 5 |
| 16. | За разработку и (или) реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю | 25 |
| 17. | За участие в методической работе дошкольной образовательной организации | 10 |
| 18. | За обобщение и распространение передового педагогического опыта |  |
|  | на федеральном уровне | 15 |
|  | на региональном уровне | 10 |
|  | на муниципальном уровне | 5 |
| 19. | За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет | 10 |
| 20. | За наличие грамот и наград: |  |
|  | За звание «Заслуженный учитель РФ» | 30 |
|  | За звание «Народный учитель РФ» | 50 |
|   | За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области»(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ» , «Народный учитель») | 20 |
|  | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград  | 10 |
| ***Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре*** |
| 1. | За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе | 10 |
| 2. | За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения | 10 |
| 3 | За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам | 10 |
| 4. | За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др | 10 |
| 5. | За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет | 10 |
| 6. | За участие в сдаче норм ГТО | 3 |
| 7. | За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.) | 10 |
| 8. | За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах | 10 |
| 9. | За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри | 5 |
| 10. | За разработку и (или) реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю | 25 |
| 11 |

|  |
| --- |
| За участие в профессиональных конкурсах |
| Всероссийского уровня |
| регионального уровня |
| муниципального уровня |

 | 201510 |
| 12 |

|  |
| --- |
| За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников |
| федерального уровня |
| регионального уровня |
| муниципального уровня |

 | 15105 |
| 13 | За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю | 25 |
| 14 | За участие в методической работе дошкольной образовательной организации | 10 |
| 15 |

|  |
| --- |
| За обобщение и распространение передового педагогического опыта |
| на федеральном уровне |
| на региональном уровне |
| на муниципальном уровне |

 | 15105 |
| 16 |

|  |
| --- |
| За наличие грамот и наград: |
| За звание «Заслуженный учитель РФ» |
| За звание «Народный учитель РФ» |
| За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области»(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ» , «Народный учитель»)За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград  |

 | 30502010 |

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

4.9. 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.

4.10. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые всем категориям работников (за исключением педагогических работников) за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п |  Наименование показателя  ***Заведующий хозяйством*** | Размервыплаты (%) |
| 1. | За поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения  | 30 |
| 2. | За организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ  | 40 |
| 3. |  Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок;  | 10  |
| 4.  |  За ведение документации, связанной с материальной ответственностью  | 20 |
| 5. | Обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности | 10 |
| 6. | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности; | 10 |
| 7. | Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей; | 10 |
| 8. | Содержание в надлежащем порядке прилегающей территории. | 10 |
| 9. | За ведение документации, связанной с материальной ответственностью. | 10 |
| 10. | За работу, не входящую в круг основных обязанностей | 40 |
|  ***Специалисту по кадрам:***  |
| 1. | За работу с персональными данными сотрудников  | 20 |
| 2. | За ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек  | 40 |
| 3.  | За обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде  | 30 |
| 4. | За работу, не входящую в круг основных обязанностей | 40 |
|  |  |  |
|   ***Делопроизводителю***  |
| 1. |  За работу с персональными данными сотрудников; | 40 |
| 2. | За организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц; | 40 |
| 3. |  За работу с документами строгой отчётности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде; | 20 |
| 4. | За высокий уровень исполнительской дисциплины  | 40 |
| 5. | Своевременность предоставления документов в другие организации | 40 |
| 6. | Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов | 10 |
| 7 | Ведение воинского учета. | 10 |
| 8 | За работу, не входящую в круг основных обязанностей | 40 |
|   |  ***Специалисту 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  | 40 |
| 3. | за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок  | 20 |
| 4. | За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ) | 40 |
|  |  ***Рабочему по комплексному обслуживанию зданий:*** |  |
| 1. | За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий. | 40 |
| 2. | За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ) | 40 |
| 3. | Оперативное выполнение срочных ремонтных работ | 40 |
| 4. | За работу, не входящую в круг основных обязанностей | 40 |
|  |  ***Дворнику:*** |  |
| 1. | За уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории | 20 |
| 2. | За очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время |  30 |
| 3. | За рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды  | 20 |
| 4. | За промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора  | 30 |
| 5. | За исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.)  | 30 |
| 6. | За сохранность зеленых насаждений и их ограждений | 10 |
| 7. | За работу, не входящую в круг основных обязанностей | 40 |
|  | ***Кастелянша*** |  |
| 1. | Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей. | 20 |
| 2. | Участие в мероприятиях городского и областного уровня | 50 |
| 3. | За подготовку к утренникам | 30 |
| 4. | За высокий уровень исполнительской дисциплины  | 20 |
| 5. | За работу, не входящую в круг основных обязанностей | 40 |
| 6. | За выполнение разгрузочно-погрузочных работ | 30 |
|  |  |  |
|  |  ***Калькулятор*** |  |
| 1. | Выполнение натуральных норм питания детей | 60 |
| 2. | Выполнение денежных норм питания детей | 40 |
| 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 |
| 6 | Ведение воинского учета. | 10 |
|  | ***Заведующий складом*** |  |
| 1. | Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания | 40 |
| 2. | Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние склада | 40 |
| 3. | Отсутствие финансовых нарушений | 40 |
| 4. | Соблюдение сроков реализации и качества продуктов | 20 |
| 5. | За выполнение разгрузочно-погрузочных работ | 30 |
|  | ***Машинист по стирке и ремонту спецодежды*** |  |
| 1. | За высокое качество работы по итогам проверки Роспотребнадзора, отчетный период, оперативных проверок | 40 |
| 2. | За высокий уровень исполнительской дисциплины  | 20 |
| 3. | За работу, не входящую в круг основных обязанностей | 40 |
| 4. | За интенсивность и напряженность в работе(совмещение) | 30 |
| 5. | За отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей | 30 |
|  | ***Младший воспитатель*** |  |
| 1. | Заболеваемость воспитанников (равная среднему показателю или ниже) | 5 |
| 2. | За сложность и напряженность (совмещение) | 30 |
| 3. | За высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение срочных и непредвиденных работ) | 40 |
|  | За работу, не входящую в круг основных обязанностей | 40 |
|  | ***Повар*** |  |
| 1. | За высокий уровень исполнительской дисциплины  | 40 |
| 2. | За сложность и напряженность | 30 |
|  | ***Шеф-повар*** |  |
| 1. | За сложность и напряженность | 30 |
| 2. | Рациональное выполнение натуральных норм питания воспитанников по основным продуктам питания на уровне не ниже 95% | 20 |
|  | ***Подсобный рабочий*** |  |
| 1. | Отсутствие замечаний на санитарное состояние пищеблока и на несоблюдение условий содержания посуды для приготовления пищи | 20 |
| 2. | Отсутствие замечаний за несоблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности | 20 |
| 3. | За сложность и напряженность | 25 |
|  | ***Сторож*** |  |
| 1. | Отсутствие замечаний за сохранность вверенного имущества | 20 |
| 2. | За высокий уровень исполнительской дисциплины  | 40 |
| 3. | Отсутствие замечаний за несоблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности | 40 |
| 4. | За работу, не входящую в круг основных обязанностей | 40 |

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

 4.12 Доплата сверх минимального размера оплаты труда в размере 10% за сложность работы с контингентом детей дошкольного возраста устанавливается младшим воспитателям и помощникам воспитателей.

 4.13 Выплаты в размере 4% тарифной ставки (оклада) устанавливаются занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда сотрудникам:

- шеф-повар;

-повар детского питания;

-подсобный рабочий;

-младший воспитатель;

-машинист по стирке и ремонту спецодежды;

-рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 разряд)

 4.14 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, либо опасным условиям:

-шеф-повар;

-повар детского питания.

**5. Условия и порядок премирования**

5.1. Премирование заместителей руководителя 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 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 осуществляется по приказу председателя департамента образования администрации города Липецка, заместителям руководителя – по приказу руководителя.

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

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

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии заместителям руководителя 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 являются:

-невыполнение муниципального задания; несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества.

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

 5.6. Премии заместителям руководителя 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 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 выплачиваются в размере до 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для заместителей руководителей .

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

5.10. Премии заместителям руководителя выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей руководителя 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 руководителя, заместителей руководителя) 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 занятиях, 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) и 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. 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**

6.1. 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).

6.2 Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

6.3 Материальная помощь оказывается работнику в размере 10 тысяч рублей.

**7.Выплаты социального характера, основные условия их установления.**

7.1 Единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок при увольнении в связи с выходом на пенсию или выходом на пенсию по инвалидности при стаже работы в данном образовательном учреждении:

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

- более 15 лет – в размере двух должностных окладов (