

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания выборного органа
первичной профсоюзной организации
учреждения
от 31.12.2019 г. №2

ПРИНЯТО

Протокол общего собрания трудового
коллектива учреждения
от 31.12.2019 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом

МБДОУ «Колокольчик»

с. Измалково

Измалковского района

Липецкой области

от 31.12.2019г. № 3



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИЗМАЛКОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ
«ДЕТСКИЙ САД «КОЛОКОЛЬЧИК» с. ИЗМАЛКОВО»**

(с изменениями, внесенными приказами МБДОУ «Колокольчик»
с.Измалково Измалковского района Липецкой области от 30.06.2020 г. №10,
30.12.2020 № 59)

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Измалковского муниципального района Липецкой области «Детский сад «Колокольчик» с.Измалково» разработано в соответствии с Решением Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012 № 5-РР «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 14 сентября 2012 года № 427-рс с учетом изменений и дополнений, постановлением администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 08.08.2016 № 302 «О критериях и порядке установления и выплаты отдельных видов стимулирующих выплат руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации» и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ «Колокольчик» с.Измалково Измалковского района Липецкой области. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 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.

10. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

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

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

13. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению № 1 Решения Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012 № 5-РР «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 14 сентября 2012 года № 427-рс с учетом изменений и дополнений.

Должностные оклады общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям № 5,6 Решения Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012 года № 5-РР «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 14 сентября 2012 года № 427-рс с учетом изменений и дополнений.

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

15. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом отдела образования администрации

Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации в соответствии с группой по оплате труда на основании Решения Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012 № 5-РР «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 14 сентября 2012 года № 427-рс с учетом изменений и дополнений.

16. Руководителям и специалистам учреждений образования, устанавливается доплата к заработной плате в размере 25 процентов за работу в сельской местности.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Решением Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012 № 5-РР «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 14 сентября 2012 года № 427-рс с учетом изменений и дополнений, работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- при работе с вредными условиями труда (при подклассе условий труда 3.1) – 4 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- при работе с вредными условиями труда (при подклассе условий труда 3.2) – 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- при работе с вредными условиями труда (при подклассе условий труда 3.3) – 14 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- при работе с вредными условиями труда (при подклассе условий труда 3.4) – 18 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- при работе с опасными условиями труда (при классе условий труда 4) – 25 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующими результатами аттестации рабочих мест сохраняется в размерах, установленных по результатам такой аттестации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата не производится.

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей)- в размере не более 70 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по совмещаемой должности;

-при увеличении объема работы, расширении зон обслуживания - в размере не более 50 процентов должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника;

- при сверхурочной работе;

-при работе в ночное время;

-при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

18. 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.

19. 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).

20. 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.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

21. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Решением Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012 № 5-РР «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 14 сентября 2012 года № 427-рс с учетом изменений и дополнений.

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

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Решением Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012 № 5-РР «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 14 сентября 2012 года № 427-рс с учетом изменений и дополнений);
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда.

23. 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.

24. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются руководителю до 120% должностного оклада.

25. Ежемесячная выплата руководителю за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 20%;
- от 10 до 15 лет – 25%;
- свыше 15 лет – 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет руководителю учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ субъектов 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 соответствующей отрасли или по специальности;
- работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях.

26. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах следующим категориям работников:

младшему воспитателю-20% заработной платы:

- сверх минимального размера оплаты труда за сложность работы с контингентом детей дошкольного возраста;
- за качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников;
- за помощь в преобразовании развивающей среды в образовательном учреждении, обновление интерьера.

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
Воспитатель ДОУ		
1	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	до 15
2	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием)	до 20
3	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	до 10
4	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	до 10
5	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	до 10
6	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	до 5
7	За участие в сдаче норм ГТО	До 3
8	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных	до 20

	сообществах	
9	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	до 10
10	За участие в профессиональных конкурсах всероссийского уровня	до 20
	регионального уровня	до 15
	муниципального уровня	до 10
11	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников федерального уровня	до 15
	регионального уровня	до 10
	муниципального уровня	до 5
12	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	до 25
13	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	до 10
14	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	до 15
	на региональном уровне	до 10
	на муниципальном уровне	до 5
15	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	до 10
16	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	до 25
	За звание «Народный учитель РФ»	до 40
17	За отраслевые награды:	до 20
	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	до 10
19	За привлечение к участию в работе с воспитанниками представителей общественных организаций.	до 5
20	За подготовку и проведение открытых мероприятий:	
	на уровне ДООУ	до 3
	на муниципальном уровне	до 5
	на региональном уровне	до 10
Музыкальный руководитель		
1	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	до 10
2	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	до 10
3	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	до 5
4	За участие в сдаче норм ГТО	До 3
5	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных	до 20

	сообществах	
6	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	до 10
7	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	до 20
	регионального уровня	до 15
	муниципального уровня	до 10
8	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	до 15
	регионального уровня	до 10
	муниципального уровня	до 5
9	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	до 25
10	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	до 10
11	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	до 15
	на региональном уровне	до 10
	на муниципальном уровне	до 5
12	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	до 10
13	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	до 25
	За звание «Народный учитель РФ»	до 40
14	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»)	до 20
15	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	до 10
16	За привлечение к участию в работе с воспитанниками представителей общественных организаций.	до 5
17	За подготовку и проведение открытых мероприятий:	
	на уровне ДОУ	до 3
	на муниципальном уровне	до 5
	на региональном уровне	до 10
Инструктор по физической культуре		
1	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	до 10
2	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	до 10
3	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	до 5
4	За участие в сдаче норм ГТО	До 3
5	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных	до 20

	сообществах	
6	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	до 10
7	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	до 20
	регионального уровня	до 15
	муниципального уровня	до 10
8	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	до 15
	регионального уровня	до 10
	муниципального уровня	до 5
9	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	до 25
10	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	до 10
11	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	до 15
	на региональном уровне	до 10
	на муниципальном уровне	до 5
12	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	до 10
13	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	до 25
	За звание «Народный учитель РФ»	до 40
14	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»)	до 20
15	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	до 10
16	За привлечение к участию в работе с воспитанниками представителей общественных организаций.	до 5
17	За подготовку и проведение открытых мероприятий:	
	на уровне ДОУ	до 3
	на муниципальном уровне	до 5
	на региональном уровне	до 10

28. Выплаты молодым специалистам педагогическим работникам (за интенсивность труда) в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее 50% процентов от ставки заработной платы.

29. 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 25% должностного оклада;

- 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.

30. 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).

31. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам первого полугодия текущего года, в январе – по итогам второго полугодия предшествующего года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

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

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

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

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период (приложение № 3).

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

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 4) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставят свои подписи и дату согласования и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

V. Условия и порядок премирования

32. 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) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения.

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

34. Премии работникам выплачиваются на основании приказа руководителя за фактически отработанное время.

35. 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.

36. 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.

37. 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%.

38. 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.

39. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 40% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

40. 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.

41. Премирование руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном постановлением администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 08.08.2016 № 302 «О критериях и порядке установления и выплаты отдельных видов стимулирующих выплат руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации».

Премии по итогам работы за первый и третий квартал и полугодие, если порядком формирования фонда оплаты труда Учреждения предусмотрена выплата указанных премий, выплачиваются в размере не более трех должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера. Премии по итогам работы за год выплачиваются в размере не более одного должностного оклада в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Премирование руководителя Учреждения по итогам работы за первый и третий квартал и полугодие осуществляется с учетом его личного вклада в реализацию задач и функций, возложенных на Учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Премирование руководителя Учреждения по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности Учреждения и о выполнении Учреждением количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания Учреждением за соответствующий отчетный период, представляемого руководителем Учреждения в сроки и по формам, установленным правовыми актами администрации района.

При определении размера премии по итогам работы за первый и третий квартал, полугодие и год основанием для невыплаты премии руководителю Учреждения являются:

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

- 2) нанесение руководителем Учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

- 3) нарушение требований противопожарной безопасности либо требований об обеспечении санитарно-эпидемиологического благополучия населения, если данный работник исполнял обязанности руководителя Учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения;

- 4) наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности, если данный работник исполнял обязанности руководителя Учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения.

При определении размера премии по итогам работы за первый и третий квартал и полугодие основанием для снижения размера премии руководителю Учреждения являются:

1) наложение на руководителя учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

2) нарушение требований действующего законодательства, за исключением нарушений, предусмотренных подпунктом 3, если данный работник исполнял обязанности руководителя Учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения;

3) наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, допускается не более чем на 70 процентов.

При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии руководителю Учреждения являются:

1) невыполнение муниципального задания;

2) 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;

3) наложение на руководителя учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

4) нарушение требований действующего законодательства, за исключением нарушений, предусмотренных подпунктом 3, если данный работник исполнял обязанности руководителя Учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения;

5) наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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, а также по основаниям, предусмотренным пунктом 12 настоящего Положения, допускается не более чем на 70 процентов.

Премии выплачиваются руководителю Учреждения за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Основанием для выплаты премии руководителю Учреждения является распоряжение главы района.

Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда выплачиваются руководителю за высокие результаты работы и в связи с профессиональными праздниками.

Сумма указанных премий в совокупности не может превышать более трех должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Основанием для выплаты премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда руководителю Учреждения является распоряжение главы района о премировании руководителя Учреждения.

Конкретный размер премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда руководителю Учреждения определяется главой района.

VI. Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат работникам

42. За счет экономии средств по фонду оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь в связи с юбилейными датами (50, 55 лет со дня рождения женщинам; 50, 60 лет со дня рождения мужчинам) и в особых случаях (вступление работника в брак, рождение ребенка у работника, несчастье (в связи со смертью родителей, супруга (супруги), детей работника, стихийные бедствия)) в следующих размерах:

- 1) в связи с юбилейными датами – 7 тысяч рублей;
- 2) в связи с вступлением работника в брак – 8 тысяч рублей;
- 3) в связи с рождением ребенка у работника – 12 тысяч рублей;
- 4) в связи со смертью родителей, супруга (супруги), детей работника – 10 тысяч рублей;
- 5) в связи с несчастьем, вызванным стихийным бедствием – в размере, равном сумме причиненного ущерба, но не более 10 тысяч рублей.

В связи со смертью работника материальная помощь оказывается супругу (супруге) работника, его близким родственникам, иным родственникам, законному представителю работника, взявшим на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь, указанная в настоящей части, выплачивается на основании письменного заявления лица, имеющего право на ее получение.

Лицо, имеющее право на получение материальной помощи, указанной в настоящей части, вправе обратиться с заявлением об оказании материальной помощи в срок не позднее шести месяцев со дня наступления оснований для ее оказания.

Приложение № 1

(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

_____ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 2020 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 2020 г.

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

Приложение № 2

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

_____ (указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.							
2.							
3.							
4.							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 2020 г.

ПРОТОКОЛ

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

_____ (наименование учреждения)
за период работы с _____ 2020 г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с _____ по _____ 2020 года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:
« ____ » _____ 2020 г.

(подписи)

(Ф.И.О.)

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

(наименование учреждения)

за период работы с _____ 2019 г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

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

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 2019 г.

(подпись)

(Ф.И.О.)