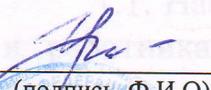


От работодателя:  
Заведующая ДОУ №66

От работников:  
председатель первичной  
профсоюзной  
организации ДОУ №66  
О.В. Хоботкова  
(подпись, Ф.И.О)

  
Г.В. Целых  
(подпись, Ф.И.О)

«10» 06 2022 г.  
М.П.

«17» 06 2022 г.  
МП



Коллективный договор утвержден на общем собрании работников образовательного учреждения (протокол №2 от 07.04. 2022 г.)

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №66 г. Липецка

на 2022 – 2024годы



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета ДОУ № 66

 О.В. Хоботкова  
« 17 » 06. 2022

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая ДОУ № 66 г. Липецка

 Г.В. Целых  
« 20 » 06. 2022



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников

#### муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 66 г. Липецка

# ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДОУ №66 г. Липецка

## І. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации г. Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями и дополнениями), Постановлением администрации г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями и дополнениями), 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 2021-2024 годы от 31.03.2021 (рег. номер 61 от 22.04.2021) (с изменениями и дополнениями) и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений. 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 объема работы.

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

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

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

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. 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.

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.

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).

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».

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

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».

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

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам**

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 работе в ночное время;

при сверхурочной работе;

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

при выполнении работ с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (работа с воспитанниками в коррекционных группах).

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).

Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производятся в размере:

- 12 % должностного оклада (ставки) шеф-повару, повару, повару детского питания, подсобному рабочему, машинисту по стирке и ремонту спецодежды;

- 4 % должностного оклада (ставки) младшим воспитателям;

- 10 % должностного оклада (ставки) рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 разряда).

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

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.

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.

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.

6. В коррекционных 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:

- учителю-логопеду, воспитателю, педагогу-психологу 20 % должностного оклада (ставки);

- музыкальному руководителю 20 % от 0,25 должностного оклада (ставки) за каждую логопедическую группу;

- инструктору по физической культуре 20 % от 0,25 должностного оклада (ставки) за каждые 2 логопедические группы.

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты,% от должностного оклада (ставки)
Педагог		
1.	За руководство отдельно стоящего здания (при отсутствии в штате должности заведующего хозяйством)	100
Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, младший воспитатель		
2.	За увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости групп	Выплата устанавливается за каждого ребенка сверх плановой наполняемости группы

## VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

учреждений города Липецка».

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 наличие ведомственных наград и званий в пределах фонда оплаты труда в соответствии с правовыми актами учредителя и коллективными договорами учреждений;
- за выслугу лет;
- водителям автомобиля за классность, безаварийную работу;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

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

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

5. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются за выполнение показателей, указанных в Приложении № 1 Настоящего Положения.

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

а) заместителям руководителя и главному бухгалтеру:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 20%;
- от 10 до 15 лет – 30%;
- свыше 15 лет – 40%;

б) прочим сотрудникам:

- от 5 до 10 лет – 5%;
- от 10 до 15 лет – 10%;
- свыше 15 лет – 15%.

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

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

При установлении выплаты за выслугу лет всем остальным категориям работникам учитываются периоды работы в отрасли образования или по специальности.

7. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются за выполнение показателей, указанных в Приложении № 2 Настоящего Положения.

8. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются в процентах от оклада по результатам выполнения показателей указанных в Приложении № 3 Настоящего Положения.

9. Выплаты молодым специалистам со стажем работы до 5 лет

устанавливается стимулирующая надбавка в размере не менее 50% ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой работы.

10. 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.

11. Выплаты водителям за классность устанавливаются в следующих размерах:

I класс в размере 25% процентов тарифной ставки;

II класс в размере 10% процентов тарифной ставки.

12. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

13. Ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 100% должностного оклада выплачивается вновь поступившим педагогам до первого заполнения ими оценочных листов показателей эффективности их деятельности.

14. Производить доплату младшим воспитателям сверх минимального размера оплаты труда в размере 21 % от МРОТ на основании письма от 14.01.2020 № И34-64 управления образования и науки Липецкой области и письма от 23.01.2020 №315/17-01-21 департамента образования администрации города Липецка.

15. Размер стимулирующих выплат младшим воспитателям пересматриваются ежемесячно.

## **V. Условия и порядок премирования**

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.

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 осуществляется по приказу председателя департамента образования администрации города Липецка, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – по приказу руководителя.

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.

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. 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%.

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.

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.

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

9. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплачиваются в размере до

80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

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).

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.

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 15% от фонда оплаты труда. 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».

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

13. Премии работникам выплачиваются в суммовом выражении за выполнение определённых показателей работы в пределах экономии фонда оплаты труда на основании приказа руководителя. Размер премии может изменяться за одинаковые показатели в разные периоды в зависимости от размера экономии фонда оплаты труда, значимости мероприятия для учреждения, фактического объёма выполненной работы.

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;
- успешное выполнение плановых показателей;

- за работу не входящую в круг основных обязанностей.

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.

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%.

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.

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).

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.

## **VI. 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 дата (50-,60-летием) со дня рождения;

- в особых случаях: несчастный случай, смерть членов семьи сотрудника (родители, дети, супруга(и)), сотрудникам пострадавшим от стихийных бедствий, продолжительная болезнь сотрудника (свыше 1,5 месяцев) и/или членов его семьи.

2. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

3. Материальная помощь оказывается работнику в размере 3 тысячи рублей.

4. Материальная помощь 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;
- более 15 лет – в размере двух должностных окладов.

5. Материальная помощь оказывается за счет внебюджетных средств, при наличии экономии.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного  
учреждения № 66 г. Липецка

**Показатели выплат за интенсивность, высокие результаты работы  
заместителям заведующей, главному бухгалтеру:**

**1) Заместителю руководителя (по учебно-воспитательной работе)**

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя направлениям	5
2	положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	5
3	наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.) -участие в I туре (отборочном) -участие во II туре (финальном) -наличие призового места	5 10 15
4	результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы	15
5	наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя	10
6	организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении	5
7	разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя	10
8	наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.)	5

9	наличие открытых мероприятий, проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами	10
10	наличие авторских публикаций	5
11	разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	5
12	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5
13	Заведование методическим кабинетом	5

## 2) Заместителю руководителя (выполняющему работу по АХЧ)

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.);	5
2	своевременное выполнение заявок и устранение 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 теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	10
6	своевременная организация опиловки и кронирования деревьев, кустарника; покос травы.	20
7	своевременное оформление отчетной документации	15
8	подготовка элеваторного узла к отопительному сезону	15
9	ненормированный рабочий день	5

## 3) Главному бухгалтеру

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	за работу с персональными данными	40

2	за обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в финансовые органы федерального казначейства в системе электронного документооборота с использованием ЭЦП, представление бухгалтерской и налоговой отчетности в системе электронного документооборота	20
3	за организацию финансового контроля	10
4	за осуществление работы по внедрению стандартов бухгалтерского учета	10
5	ненормированный рабочий день	5
6	за исполнение плановых показателей расходования бюджетных средств	15

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения № 66 г. Липецка

**Показатели выплат за интенсивность, высокие результаты работы всем категориям работников за исключением педагогических работников, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

**1) Ведущему бухгалтеру, бухгалтеру**

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	за работу с персональными данными сотрудников и родителями воспитанников	40
2	за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности	30
3	за работу в системе электронного документооборота	25
4	отсутствие необоснованной дебиторской или кредиторской задолженности	15
5	за осуществление работы по освоению и внедрению стандартов бухгалтерского учета	10
6	за работу в «Электронный детский сад» модуль «Родительская плата»	20
7	за качественную организацию планово-экономической работы на своем участке	30
8	за исполнение плановых показателей расходования бюджетных средств в разрезе своего участка	15

**3) Делопроизводителю**

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	за работу с персональными данными сотрудников	40
2	за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц;	10
3	за работу с документами строгой отчетности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	20

4	за ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек	30
5	за воинский учёт	5
6	за работу в единой системе документооборота (ЕСД)	50

#### 4) Старшему специалисту по закупкам, специалисту по закупкам

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения	50
2	за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами	45
3	за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок	30
4	за рациональное планирование сроков размещения закупок	50

#### 5) Специалисту по охране труда

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	за участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда;	10
2	за осуществление контроля за соблюдением в структурных подразделениях учреждения законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда	10
3	за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите	5

	работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	
4	за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению	5

### 6) Водителю

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	за интенсивный разъездной характер работ	50
2	за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности	50
3	за обеспечение своевременной мойки транспортного средства	45
4	за безаварийную работу	50
5	за своевременность и правильность расходования горюче-смазочных материалов	35

### 7) Рабочему по комплексному обслуживанию зданий

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	10
2	за уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории	10
3	за очистку колодцев для свободного доступа к ним в любое время	20
4	за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды	25
5	за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора	20
6	за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.);	10
7	за сохранность зеленых насаждений и их ограждений	15
8	за уход за растениями в оранжерее и холле	16
9	своевременная уборка мест общественного пользования	20
10	погрузочно-разгрузочные работы	20
11	эффективное использование дров-отходов, ветоши	15

### 8) Калькулятору

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	Выполнение денежной нормы питания	15

2	Выполнение натуральной нормы питания	15
3	Отсутствие замечаний при проверке организации питания в ДОУ	10
4	Отсутствие предписаний органов Госсанэпиднадзора.	20
5	Оформление наглядной информации для родителей, сотрудников на стенде и сайте ДОУ	10
6	Выполнение реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	5

### 9) Младшему воспитателю

1	заболеваемость детей в группе ниже средней городской	25
2	участие в мероприятиях детского сада	10
3	работа без замечаний проверяющих органов	20
4	сохранность вверенного имущества	25
5	выполнение реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	5
6	отсутствие замечаний при проверке организации питания	10
7	санитарная обработка площадки и контейнера под ТБО	9
8	эффективное использование стирально-моющих средств, средств дезинфекции	15
9	уход за растениями в групповой комнате и на прогулочной территории	12

### 10) Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1.	стирка вручную	40
2.	отсутствие замечаний во время проверок	20
3.	работа в карантинных группах	30
4.	ведение документации	10
5.	мелкий ремонт спец. костюмов и мягкого инвентаря	25
6.	глажка белья вручную	32
7.	накрахмаливание головных уборов, карнавальных костюмов	5
8.	хранение стирально-моющих и дезинфицирующих средств в соответствии с требованиями хранения	25

### 11) Кастелянше

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	Содержание в надлежащем состоянии мягкого инвентаря	15
2	Своевременное предоставление документации в бухгалтерию	10

3	Своевременное пополнение и списание остатков мягкого инвентаря	15
---	--	----

### 12) Заведующей складом, кладовщику

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	своевременное пополнение остатков продуктов питания	30
2	недопущение излишков и порчи продуктов	39
3	отсутствие замечаний во время проверок (санитарное состояние кладовых, товарное соседство продуктов и т.д.).	10
4	заведование кабинетом (уборка кладовых, перебор овощей и т.д.).	20
5	за работу с документацией по спецификации продуктов питания	20
6	погрузо-разгрузочные работы	20
7	своевременная организация проведения дезинфекции, дезинсекции	10

### 13) Сторожу

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1.	Выполнение противопожарных мероприятий	15
2.	Ремонтные работы, уборка территории	5
3.	Сохранность земных насаждений	5

### 14) Дворнику

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	своевременная уборка мест общественного пользования	10
2	за очистку колодцев для свободного доступа к ним в любое время	20
3	за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды	25
4	за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора	20
5	за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.);	20
6	за сохранность зеленых насаждений и их ограждений	15
7	погрузочно-разгрузочные работы	20
8	эффективное использование дров-отходов, ветоши	15

**16) Шеф-повару**

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1.	Отсутствие замечаний по итогам проверок	10
2.	Сохранность материально-технической базы	5
3.	Отсутствие замечаний во время проверок	10
4.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей	10
5.	Ведение документации на пищеблоке	10

**17) Поварам, поварам детского питания**

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1.	Сохранность материально-технической базы	5
2.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей	10
3.	Отсутствие замечаний по итогам проверок	10
4.	Погрузо-разгрузочные работы	20

**18) Подсобному рабочему**

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	Погрузо-разгрузочные работы	20
2	Отсутствие замечаний по итогам проверок	10
4	Отсутствие предписаний органов Госсанэпидстанции	15

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного  
учреждения № 66 г. Липецка

**Показатели выплат за интенсивность, высокие результаты работы  
педагогических работников**

**1) Старший воспитатель**

№ п/п	Виды доплат и надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Размеры оплаты % оклада
1	позитивная динамика учебных достижений воспитанников	5
2	положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	10
3	наличие у заместителя заведующей системы учета как нормативных (призовые места), так и ненормативных достижений воспитанников (степень социальной активности, ответственности и т.д.) -участие в I туре (отборочном) -участие во II туре (финальном) -наличие призового места	5 10 15
4	результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы	20
5	наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя заведующей	20
6	организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении	20
7	разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя заведующей	10
8	наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем заведующей педагогами, личное представление опыта на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.)	10
9	наличие открытых мероприятий, проведенных курируемыми заместителями заведующими	10
10	наличие авторских публикаций	10

11	разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, локальных актов и т.д.) для внутреннего пользования	10
12	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
13	заведование методическим кабинетом	10
14	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
15	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	15
16	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	20
17	За работу в системе «Электронное дополнительное образование»,	25
18	За работу вовлечение родителей, в образовательный процесс; конкурсы, выставки и т.д.	25
19	За организацию и контроль периодических медосмотров, обучения по гигиеническому обучению сотрудников,	15

## 2) Воспитатель

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1.	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	15
2.	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	10
3.	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	10
4.	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
5.	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
6.	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
7.	За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10

8.	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
9.	За участие в сдаче норм ГТО	3
10.	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)	10
11.	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
12.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
13.	За участие в профессиональных конкурсах	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
14.	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
15.	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
16.	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
17.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
18.	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	10
19.	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
--	---	----

### 3) Педагог-психолог

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1.	За снижение доли воспитанников с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15
2.	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив воспитанников	10
3.	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения воспитанников в сравнении с прошлым периодом	10
4.	За увеличение количества обращений родителей воспитанников за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
5.	За ведение документации в электронной форме	10
6.	За участие в профессиональных конкурсах	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
7.	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
8.	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
9.	За участие в сдаче норм ГТО	3
10.	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 РФ»)	20
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
11.	За взаимодействие со школой по вопросам преемственности	5
12.	За результативность положительной адаптации вновь поступивших детей (новый набор воспитанников)	5

13.	За своевременное выявление детей из социально-неблагополучных семей и качественная профилактическая работа с неблагополучными семьями.	5
14.	Эстетика и новизна в оформлении кабинета, содержание и сменяемость предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	5
15.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	5
16	За наставничество над молодыми педагогами в течении двух лет	10

#### 4) Учитель-логопед

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1.	За снижение доли воспитанников с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15
2.	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив воспитанников	10
3.	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения воспитанников в сравнении с прошлым периодом	10
4.	За увеличение количества обращений родителей воспитанников за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
5.	За ведение документации в электронной форме	10
6.	За участие в профессиональных конкурсах	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
7.	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
8.	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
9.	За участие в сдаче норм ГТО	3
10.	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 РФ»)	20
	за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
11.	Эстетика и новизна в оформлении кабинета, содержание и сменяемость предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	5
12.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет ДОУ За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	5
13	За наставничество над молодыми педагогами в течении двух лет	10

### 5) Музыкальный руководитель

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	За снижение доли воспитанников с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15
2	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив воспитанников	10
3	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения воспитанников в сравнении с прошлым периодом	10
4	За увеличение количества обращений родителей воспитанников за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
5	За ведение документации в электронной форме	10
6	За участие в профессиональных конкурсах	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
7	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
8	За наличие квалификационной категории	

	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
9	За участие в сдаче норм ГТО	3
10	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 РФ»)	20
	за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
11	За наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад, спартакиад различного уровня	5
12	За публикацию педагогических идей, педагогического опыта, рекомендаций для родителей на педагогических сайтах	5
13	За эстетику и новизну в оформлении музыкального зала, содержание и сменяемость предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	5
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 наставничество над молодыми педагогами в течении двух лет	10

#### б) Инструктор по физической культуре

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	За снижение доли воспитанников с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15
2	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив воспитанников	10
3	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения воспитанников в сравнении с прошлым периодом	10
4	За увеличение количества обращений родителей воспитанников за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
5	За ведение документации в электронной форме	10
6	За участие в профессиональных конкурсах	

	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
7	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
8	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
9	За участие в сдаче норм ГТО	3
10	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 РФ»)	20
	за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
11	За наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад, спартакиад различного уровня	5
12	За публикацию педагогических идей, педагогического опыта, рекомендаций для родителей на педагогических сайтах	5
13	За эстетику и новизну в оформлении музыкального зала, содержание и сменяемость предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	5
14	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	5

### 7) Педагог организатор

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	За снижение доли воспитанников с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15
2	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив воспитанников	10

3	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения воспитанников в сравнении с прошлым периодом	10
4	За увеличение количества обращений родителей воспитанников за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
5	За ведение документации в электронной форме	10
6	За участие в профессиональных конкурсах	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
7	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
8	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
9	За участие в сдаче норм ГТО	3
10	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 РФ»)	20
	за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
11	За наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад, спартакиад различного уровня	5
12	За публикацию педагогических идей, педагогического опыта, рекомендаций для родителей на педагогических сайтах	5
13	За эстетику и новизну в оформлении музыкального зала, содержание и сменяемость предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	5
14	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	5

От работников

Председатель ПК ДОУ №66

\_\_\_\_\_ О. В. Хоботкова

От работодателя

Заведующая ДОУ № 66 г. Липецк

\_\_\_\_\_ Г. В. Целых