

## ПРИНЯТО:

Протоколом общего собрания  
работников МБДОУ «Радуга»  
от 14.01.2022 г. № 1

## УТВЕРЖДЕНО:

Приказом МБДОУ «Радуга»  
от 31.01.2022 г. № 9  
\_\_\_\_\_ Болотова И. С.

М. П.

**Положение  
об установлении системы оплаты труда работников МБДОУ «Радуга»**

**I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда районных муниципальных учреждений, утвержденным решением сессии районного Совета депутатов Лев-Толстовского муниципального района от 26.02.2014г. №33, постановлением администрации Лев-Толстовского муниципального района 30.03.2011г. № 201 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений», постановлением администрации Лев-Толстовского муниципального района 01.03.2018г. № 117 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования Лев-Толстовского муниципального района» и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений Липецкой области Лев-Толстовского муниципального района. 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 и местного 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 (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

13. 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 Совета депутатов Лев-Толстовского муниципального района Липецкой области Российской Федерации « Об утверждении

Положения об оплате труда работников районных муниципальных учреждений» от 26.02.2014г. №33.

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям № 6,11к решению Совета депутатов Лев-Толстовского муниципального района Липецкой области Российской Федерации «Об утверждении Положения об оплате труда работников районных муниципальных учреждений» от 26.02.2014г. №33.

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 учредителя (или органом муниципальной власти района, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения – отделом образования администрации Лев-Толстовского муниципального района) в соответствии с группой по оплате труда на основании решения Совета депутатов Лев-Толстовского муниципального района Липецкой области Российской Федерации « Об утверждении Положения об оплате труда работников районных муниципальных учреждений» от 26.02.2014г. №33.

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

### **III. Порядок и условия установления**

#### **выплат компенсационного характера работникам**

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением администрации Лев-Толстовского муниципального района 01.03.2018г. № 117 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования Лев-Толстовского муниципального района», постановлением администрации Лев-Толстовского муниципального района от 30.03.2011 года № 201 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений», работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) при выполнении работ различной квалификации;

2) при совмещении профессий (должностей);

3) при увеличении объема работы, расширении зон обслуживания;

4) при сверхурочной работе;

5) при работе в ночное время;

6) при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) за разъездной характер работы;

8) за время простоя;

9) с учащимися и воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в т. ч. с задержкой психического развития); нуждающимися в длительном лечении; находящимися в трудной жизненной ситуации; инвалидами; детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;

10) за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения;

11) женщинам, работающим в сельской местности, рабочий день которых разделен на части.

Выплаты, предусмотренные [подпунктами 4 - 6 пункта 2](#) настоящего Перечня, выплачиваются в размерах, установленных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации за время фактической работы работников в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочное время.

- за часть педагогической работы, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

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

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

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

19. 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.

20. 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).

21. Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

22. 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.

23. В классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере 20% от оклада, ставки заработной платы работника.

24. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается в размере 20% от оклада, ставки заработной платы.

25. Выплаты женщинам, работающим в сельской местности, рабочий день которых разделен на части устанавливается в размере 30% от оклада, ставки заработной платы.

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

№	Наименование выплаты	Размер выплат, %
1	за руководство:	
	- направлениями методической работы	50
	- методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	15
2	за руководство филиалами (при отсутствии в штате должности заведующего филиалом)	30
3	за увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости групп (выплата устанавливается за каждого ребенка сверх плановой наполняемости группы, согласованная посещаемости детей за текущий месяц)	5
4	за заведование учебными кабинетами (спортивным залом, театральной костюмерной, музеем)	20

27. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за часть педагогической работы, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ:

№	Наименование выплаты	Размер выплат, %
1	подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности	15
2	участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями ФГОС и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ)	15
3	выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний, проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся	10
4	за организацию и сопровождение процесса реализации программы воспитания	50
5	руководство детским объединением (кружком) за 1 занятие	5
6	за ведение работы по профилактике дорожно-транспортного травматизма, безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	30

## **VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

28. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Лев-Толстовского муниципального района 01.03.2018г. № 117 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений

образования Лев-Толстовского муниципального района».

29. 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 труда;

- выплаты за выслугу лет;

- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Положению об оплате труда работников районных муниципальных учреждений, принятому решением сессии районного Совета депутатов Лев-Толстовского муниципального района от 26.02.2014 N 33 "Об утверждении Положения об оплате труда районных муниципальных учреждений");

- выплаты за наличие почетного звания "Заслуженный учитель Российской Федерации"; почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук, за нагрудный знак;

- выплаты водителям автомобилей за классность, безаварийную работу;

- выплаты молодым специалистам (к молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей) в возрасте до 35 лет, работающие в образовательных учреждениях района в течение первых пяти лет после завершения освоения основных профессиональных образовательных программ в соответствии с полученным уровнем профессионального образования и квалификацией);

- стимулирующая надбавка за сложность и напряженность работы;

- премиальные выплаты;

- выплата в целях обеспечения заработной платы работника до уровня минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

30. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем (или органом муниципальной власти района, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения – отделом образования администрации Лев-Толстовского муниципального района), другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

31. Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда выплачиваются:

- руководителям от 10 до 120% должностного оклада;

- заместителям руководителя от 10 до 90% должностного оклада;

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

33. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда заместителю руководителя устанавливаются за выполнение следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	за позитивную динамику учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем заведующего направлениям;	10
2	за положительную динамику количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии;	10
3	за результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы;	10
4	за участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах;	10
5	за организацию работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении;	10
6	за разработку педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством заместителя заведующего;	10
7	за наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем заведующего педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.);	10

<b>8</b>	за наличие открытых занятий, проведенных курируемыми заместителем заведующего педагогами;	<b>10</b>
<b>9</b>	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.	<b>10</b>
<b>Итого:</b>		<b>90</b>

34. Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников по результатам выполнения следующих показателей:

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Размер выплаты (%)</b>
<b>Инженеру-энергетику</b>		
<b>1</b>	за работу с филиалами	<b>30</b>
<b>2</b>	за своевременное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок	<b>20</b>
<b>Итого</b>		<b>50</b>
<b>Документоведу</b>		
<b>1</b>	за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	<b>30</b>
<b>2</b>	за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц	<b>30</b>
<b>3</b>	за работу с документами строгой отчётности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	<b>30</b>
<b>4</b>	за работу с филиалами	<b>30</b>
<b>5</b>	за своевременное и качественное оформление документации, выполнение поручений руководителя	<b>30</b>
<b>Итого</b>		<b>150</b>
<b>Заведующему производством, кладовщику</b>		
<b>1</b>	за поддержание и обеспечение работоспособности кухонного оборудования	<b>20</b>
<b>2</b>	за работу с поставщиками продуктов	<b>20</b>
<b>3</b>	за отсутствие замечаний в результате проверок	<b>20</b>
<b>4</b>	за своевременное и качественное оформление документации и сдачу отчетности	<b>10</b>
<b>5</b>	за погрузочно-разгрузочные работы	<b>20</b>
<b>6</b>	за работу в информационной системе: «МЕРКУРИЙ»	<b>30</b>
<b>Итого</b>		<b>120</b>
<b>Заведующему хозяйством</b>		
<b>1</b>	за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения	<b>10</b>
<b>2</b>	за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ, подготовки к новому учебному году	<b>20</b>
<b>3</b>	За своевременный контроль и сохранность выданного имущества	<b>10</b>
<b>4</b>	за работу с филиалами	<b>30</b>
<b>5</b>	своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	<b>10</b>
<b>6</b>	обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности	<b>30</b>
<b>7</b>	отсутствие жалоб со стороны сотрудников и воспитанников, замечаний в результате проверок	<b>10</b>
<b>Итого</b>		<b>120</b>
<b>Младшему воспитателю</b>		
<b>1</b>	за своевременное поддержание порядка, оформление помещений	<b>20</b>
<b>2</b>	за оказание помощи воспитателю в подготовке и проведении всех режимных моментов в работе с детьми	<b>20</b>

3	за участие в праздниках, конкурсах, развлечениях, исполнение ролей на праздниках и др.	20
4	за сложность работы с контингентом детей раннего и дошкольного возраста	25
5	за отсутствие замечаний по соблюдению режима	20
6	за отсутствие замечаний в результате проверок	20
7	за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и участников образовательного процесса	20
<b>Итого</b>		<b>145</b>
<b>Водителю автомобиля</b>		
1	за интенсивный разъездной характер работ	30
2	за обеспечение своевременной мойки транспортного средства	30
3	за своевременное и качественное оформление отчетной документации	30
4	за контроль правильной эксплуатации автотранспорта, осуществление технического надзора за состоянием автомобиля, оперативное и своевременное выявление причин неисправностей и принятие мер к их устранению	30
<b>Итого</b>		<b>120</b>
<b>Рабочему по комплексному обслуживанию зданий</b>		
1	за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	30
2	За отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сети, на обеспечение бесперебойной работы отопительной и канализационной сети	30
3	за своевременное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок	30
4	за работу с филиалами	30
<b>Итого</b>		<b>120</b>
<b>Дворнику, сторожу, уборщику служебных помещений, оператору, рабочему по стирке белья</b>		
1	за своевременное поддержание порядка на территории и в помещениях вне зависимости от погодных условий	30
2	за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (мягкого инвентаря, мебели, оборудования, заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.)	30
3	за отсутствие замечаний в результате проверок	20
4	за отсутствие жалоб со стороны сотрудников и воспитанников	20
<b>Итого</b>		<b>100</b>
<b>Повару</b>		
1	за осуществление погрузки и разгрузки	20
2	за своевременную и качественную подготовку продуктов питания и приготовление пищи	20
3	за своевременное поддержание порядка на пищеблоке, в подсобных помещениях	20
4	за отсутствие замечаний в результате проверок на санитарно-гигиеническое состояние помещений	20
5	за отсутствие случаев пищевого отравления	20
<b>Итого</b>		<b>100</b>
<b>Подсобному рабочему</b>		
1	за своевременное поддержание порядка на территории и в помещениях вне зависимости от погодных условий	20
2	за осуществление погрузки и разгрузки	20
3	за сохранение и исправность вверенного оборудования и инвентаря	20
4	за отсутствие замечаний в результате проверок	20
5	за отсутствие жалоб со стороны сотрудников и воспитанников	20
<b>Итого</b>		<b>100</b>



№	Наименование показателя	Размер выплаты
<b>Педагогу - психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, тьютору</b>		
1	за снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом (на основании мониторинга)	10
2	за работу с педагогами и родителями воспитанников по консультированию по вопросам развития, поведения воспитанников	10
3	за своевременное и качественное оформление документации, в том числе в электронной форме (план работы, мониторинги и т.д.)	5
4	за участие в методической работе, создании пособий, брошюр, буклетов, памяток по актуальным вопросам, касающихся воспитания детей, сценариев и др	5
5	за участие в подготовке и проведении мероприятий (мастер-классов, открытых занятий, проектной деятельности, конкурсах, спортивных соревнованиях, экскурсиях, работа в составе жюри и др.)	10
6	за разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей личности и их использование в работе	10
7	за использование в процессе обучения современных педагогических технологий (ИКТ, здоровьесберегающих технологий)	5
8	за периодическую подготовку материалов для размещения на официальном сайте, публикации в СМИ	5
9	за успешность участия (динамика достижений воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.)	10
10	за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
<b>Итого</b>		<b>80</b>
<b>Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре</b>		
1	за качественное проведение мероприятий по физическому (музыкальному) воспитанию в рамках воспитательной работы (в соответствии с планом работы)	10
2	за отсутствие травм воспитанников на занятиях	5
3	за успешность участия (динамика достижений воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.)	15
4	за позитивную динамику учебных достижений воспитанников (на основании мониторинга) в сравнении с прошлым периодом	15
5	за использование в процессе обучения современных педагогических технологий (ИКТ, здоровьесберегающих технологий)	5
6	за руководство проектом «Здоровый регион»	30
7	за участие детского коллектива в общественно-значимых делах учреждения, района, организацию творческих и спортивных мероприятий	15
8	за периодическую подготовку материалов для размещения на официальном сайте, публикации в СМИ	10
9	за участие в методической работе и проектной деятельности	10
10	за своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)	5
11	за участие в подготовке и проведении мероприятий (мастер-классов, открытых занятий, концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях и др), создании пособий, костюмов к праздникам и др.	10
12	за сложность работы с контингентом детей раннего возраста	10
13	за вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10
14	за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10

		<b>160</b>
<b>Воспитателю (включая старшего)</b>		
<b>1</b>	за позитивную динамику учебных достижений воспитанников (на основании мониторинга) в сравнении с прошлым периодом	<b>10</b>
<b>2</b>	за вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	<b>10</b>
<b>3</b>	за своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)	<b>5</b>
<b>4</b>	за участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров	<b>20</b>
<b>5</b>	за осуществление воспитательно-образовательного процесса в группе раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	<b>20</b>
<b>6</b>	за осуществление комплекса специальных оздоровительных мероприятий в группе оздоровительной направленности с детьми в возрасте до 3-х лет	<b>20</b>
<b>7</b>	за участие в подготовке и проведении мероприятий (мастер-классов, открытых занятий, концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, др), создании сценариев, костюмов к праздникам и др.	<b>10</b>
<b>8</b>	за периодическую подготовку материалов для размещения на официальном сайте, публикации в СМИ	<b>5</b>
<b>9</b>	за участие в методической работе, создании пособий, брошюр, буклетов, памяток по актуальным вопросам, касающихся воспитания детей и др.	<b>5</b>
<b>10</b>	за использование в процессе обучения современных педагогических технологий (ИКТ, здоровьесберегающих технологий)	<b>5</b>
<b>11</b>	за успешность участия (динамика достижений воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.)	<b>10</b>
<b>12</b>	за наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	<b>10</b>
<b>13</b>	за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	<b>10</b>
<b>Итого</b>		<b>140</b>
<b>Педагог дополнительного образования</b>		
<b>1</b>	за своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)	<b>5</b>
<b>2</b>	за участие в подготовке и проведении мероприятий (мастер-классов, открытых занятий, концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях и др), создании пособий, костюмов к праздникам и др.	<b>15</b>
<b>3</b>	за участие в методической работе и проектной деятельности	<b>10</b>
<b>4</b>	за позитивную динамику учебных достижений воспитанников (на основании мониторинга) в сравнении с прошлым периодом	<b>15</b>
<b>5</b>	за разработку и реализацию программ по дополнительному образованию и их использование в работе	<b>15</b>
<b>6</b>	за использование в процессе обучения современных педагогических технологий (ИКТ, здоровьесберегающих технологий)	<b>10</b>
<b>7</b>	за периодическую подготовку материалов для размещения на официальном сайте, публикации в СМИ	<b>10</b>
<b>8</b>	за сохранность контингента воспитанников	<b>10</b>
<b>9</b>	за отсутствие травм воспитанников на занятиях	<b>10</b>
<b>10</b>	за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	<b>10</b>
<b>Итого</b>		<b>110</b>

35. Выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Положению об оплате труда работников районных муниципальных учреждений, принятому решением сессии районного Совета депутатов Лев-Толстовского муниципального района от 26.02.2014 г. № 33 «Об утверждении Положения об оплате труда районных муниципальных учреждений») в процентах от должностного оклада с учетом повышающего коэффициента в размере

- высшая категория – 25%
- первая категория – 10%

36. 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.

37. Выплаты водителям за классность устанавливаются в следующих размерах:

- I класс в размере 25% процентов тарифной ставки;
- II класс в размере 10% процентов тарифной ставки.

38. Выплаты молодым специалистам, педагогическим работникам 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 (с учетом повышающего коэффициента), от оклада в первые два года работы,

30 % процентов ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), от оклада за третий, четвертый и пятый год работы.

39. Ежемесячная выплата 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 заместителям руководителя, учитываются периоды:

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

40. Стимулирующая надбавка за сложность и напряженность работы устанавливаются в следующих размерах:

- 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);

- за администрирование официального сайта в размере 50% от ставки заработной платы (должностного оклада);

- за ведение дополнительной работы по оформлению документации по приходу и расходу продуктов питания, в том числе в информационной системе ФГИС «МЕРКУРИЙ» и сдачу отчетности (при отсутствии в штате должности кладовщика) в размере 100% от ставки заработной платы (должностного оклада);

- за ведение дополнительной работы по созданию видеofilьмов, роликов, презентаций,

ведение видеосъемки, направленной на повышение имиджа учреждения среди населения в размере 50% от ставки заработной платы (должностного оклада);

41. При назначении стимулирующих выплат за высокие результаты труда и качество оказываемых государственных (муниципальных) услуг во внеочередном порядке учитывать достижения педагогических работников за предыдущий период работы в случаях:

- выхода (досрочного выхода) на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до 1 года по истечении 10 лет непрерывной работы;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переходе на аналогичную должность в другую образовательную организацию.

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

Установление ежемесячных выплат стимулирующего характера в вышеуказанных случаях следует осуществлять на основании личных заявлений, направленных в комиссию, созданную в образовательной организации для проведения оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников.

Решение об установлении размера стимулирующих выплат принимается руководителями образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

42. Оценка выполнения утвержденных показателей за интенсивность и высокие результаты труда работников осуществляется один раз в год: в январе – по итогам года и по мере необходимости рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оценка за интенсивность и высокие результаты труда руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, отделом образования администрации Лев-Толстовского муниципального района.

Каждый работник учреждения представляет в рабочую комиссию оценочный лист оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы (приложение №1) за соответствующий период к 25 декабря. Оценочный лист должен содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.). Оценочный лист составляется работником в одном экземпляре.

Рабочей комиссией оформляется журнал регистрации оценочных листов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью и находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии.

На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2) и протокол утверждения сводного оценочного листа (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 работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования передает для рассмотрения и согласования в выборный орган первичной профсоюзной организации.

В листе согласования протокола председатель выборного органа первичной профсоюзной организации ставит свою подпись и дату согласования и передает в учреждение.

После получения листа согласования протокола с выборным органом первичной профсоюзной организации руководитель учреждения издает приказ о выплатах за интенсивность и высокие результаты труда работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением протокола и сводного оценочного листа в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, 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 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 работника, 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**

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

44. Премирование заместителей руководителя по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной отделом образования администрации Лев-Толстовского муниципального района.

Выплата премии руководителю осуществляется по приказу начальника отдела образования, заместителям руководителя – по приказу руководителя учреждения.

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

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

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

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

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

47. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям руководителя являются:

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

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

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

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

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

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

51. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, руководителям выплачиваются в размере трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, заместителям руководителя выплачиваются в размере 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для заместителей руководителей.

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

52. Премии заместителям руководителя выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей руководителя до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

53. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование руководителя, заместителя руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном постановлением администрации Лев-Толстовского муниципального района 30.03.2011г. № 201 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»

54. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) принимается руководителем учреждения после согласования профсоюзом и оформляется приказом по учреждению.

55. Премии работникам выплачиваются на основании приказа руководителя за фактически отработанное время. Выплата премий осуществляется на основании представления работника. Премияльные выплаты могут выплачиваться работникам как в процентном соотношении от должностного оклада, так и фиксированной суммой. Количество регламентированных премий, устанавливаемых работникам (за исключением руководителя, заместителей руководителя) по итогам работы, составляет не более двух среднемесячных заработных плат в течение года. В случае возникновения целесообразности премирования работника в размере, превышающем его среднемесячную заработную плату, необходимо согласование данного премирования с учредителем организации. Для согласования выплаты дополнительной премии предоставлять учредителю информацию о конкретных показателях, достижениях, результатах труда работника, являющихся основаниями для назначения премии в повышенном размере.

56. При назначении премияльных 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;
- участие и победы в конкурсах различного уровня;
- 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.

57. 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.

58. 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%.

59. 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.

60. 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).

61. 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**

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

- в связи с рождением ребенка у сотрудника в размере - 1000,00 руб.;
- в связи с юбилейными датами (50-60 -летием) со дня рождения в размере одного должностного оклада;
- в связи с профессиональным праздником (27 сентября - День воспитателя и всех дошкольных работников) в размере 1500,00руб;
- в связи с уходом на пенсию по старости в размере двух должностных окладов;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи) в размере одного должностного оклада;

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь производится работнику (в случае наличия экономии по фонду оплаты труда) одновременно и не зависит от фактически отработанного времени, оформляется приказом учреждения.

**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	Утвер- ждено	Выпол-нено	Наименование показателя	Утвер-ждено	Выпол-нено
.....			.....		
			.....		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ 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, ФИО работника	Наименование показателя	утв-но	вып-но
1				
2				
3				
	Всего			

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей  
комиссии \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
(подпись)

Члены рабочей комиссии: \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Приложение № 3**

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

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

(наименование учреждения)

за период работы с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
(подпись)

Протокол согласован:



Наименование органа государственного общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

### ПРОТОКОЛ

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

(наименование учреждения)

за период работы с \_\_\_\_\_ 20\_\_ 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 \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение № 4

### Представление для установления премиальных выплат педагогическим работникам

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в баллах	Информация о выполнении показателя	Количество баллов
-	Проведение открытых мероприятий (мастер классов, занятий и др.) - уровень ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень	3 4 5		
-	Выступление с докладом, презентацией на конференциях, семинарах, педагогических советах и др. - уровень ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень	1 2 3		
-	Участие в общественной жизни ДОУ - благоустройство территории, подготовка к новому учебному году - участие в утренниках других групп, спортивных соревнованиях, концертной деятельности и др. - личное участие в массовых районных мероприятиях (спортивной направленности, концертной деятельности, флэш-мобах и др.)	1 1 2		
-	Участие в работе психолого-педагогического консилиума, качественное и своевременное оформление документов на ПМПК	2		
-	Результативность участия воспитанников в конкурсах: - внутри сада - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	За каждый уровень  I м - 3 II м - 2 III м - 1		
-	Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства: - внутри сада - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	За каждый уровень  I м - 3 II м - 2 III м - 1		

	ИТОГО			
--	-------	--	--	--