

Работодатель:
Заведующий
МБДОУ центра развития ребенка-
детского сада № 2 «Ромашка»
М.И.У. Н.Н.Пинаева
«28» 12 2022 г.

Представитель работников:
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ центра развития ребенка-
детского сада № 2 «Ромашка»
А.Ю.Ф. А.Ю.Филатова
«28» 12 2022 г.

Принят на общем собрании
МБДОУ центра развития ребенка-
детского сада № 2 «Ромашка»
Протокол № 7 от « 28 » 12 2022 г.

ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
(регистрационный №51 от 10.01.2022г.)

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 2 «Ромашка»
Данковского муниципального района Липецкой области
на 2022 - 2025 гг.

Численность работающих 63 человека.

Прошел уведомительную регистрацию в отделе опеки, попечительства и социальной
политики администрации Данковского муниципального района

Регистрационный № 51/3 от «29» 12 2022 г.

Главный специалист - эксперт отдела опеки,
Попечительства и социальной политики



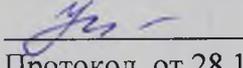
А.А. Юмашева

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребенка - детский сад № 2 «Ромашка»
Данковского муниципального района Липецкой области

Принято
на общем собрании работников
МБДОУ д/с №2 «Ромашка»

Протокол от 28.12.2022г. № 7

Согласовано
Председатель профкома
МБДОУ д/с №2 «Ромашка»

 А.Ю.Филатова
Протокол от 28.12.2022г. № 12

Утверждаю
Заведующий МБДОУ
д/с №2 «Ромашка»

Н.Н.Тинаева
Приказ от 28.12.2022г. № 51

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения центра развития ребёнка - детского сада №2 «Ромашка»
Данковского муниципального района Липецкой области»
(в новой редакции)**

г. Данков

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка детского сада № 2 «Ромашка» Данковского муниципального района Липецкой области (далее – ДОУ) разработано в соответствии с Положением «Об оплате труда работников учреждений и организаций, финансируемых из районного бюджета», принятое решением Совета депутатов Данковского района от 06.03.2018 года № 224 (в редакции от 20.12.2021г. № 95 и в редакции от 23.12.2022г. № 154) и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.
2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ДОУ. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников.
3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников ДОУ за счет средств областного, 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 ДОУ 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, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в ДОУ 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. 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

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, устанавливаются приказом руководителя ДООУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению № 1 таблицы 1,2 Положения «Об оплате труда работников учреждений и организаций, финансируемых из районного бюджета», принятое решением Совета депутатов Данковского района от 06.03.2018 года № 224 (в редакции от 20.12.2021г. № 95 и в редакции от 23.12.2022г. № 154)

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложению №1 Таблица 3 Положения «Об оплате труда работников учреждений и организаций, финансируемых из районного бюджета», принятое решением Совета депутатов Данковского района от 06.03.2018 года № 224 (в редакции от 20.12.2021г. № 95 и в редакции от 23.12.2022г. № 154)

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих, устанавливаются согласно Приложения №1 таблицы 4 Положения.

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 Положения «Об оплате труда работников учреждений и организаций, финансируемых из районного бюджета», принятое решением Совета депутатов Данковского района от 06.03.2018 года № 224 (в редакции от 20.12.2021г. № 95 и в редакции от 23.12.2022г. № 154).

8. Должностной оклад заместителям руководителя 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, утвержденного постановлением администрации Данковского муниципального района Липецкой области от 27.12.2022г. № 1558 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования, финансируемых из районного бюджета», работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

- при сверхурочной работе;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при работе в ночное время;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ;
- за организацию работы сайтов и ведение официальных страниц ОО в социальных сетях;
- за увеличение объема работ, связанной с превышением плановой наполняемости групп.

3) Выплаты за работу с отдельными категориями граждан:

- при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- при работе с детьми по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях при наличии соответствующего медицинского заключения;

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

- при подклассе условий труда 3.1 - 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

3. При сверхурочной работе, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в размерах не менее чем установлены трудовым законодательством. Конкретные размеры устанавливаются трудовым договором в соответствии с локальным нормативным актом учреждения образования Данковского муниципального района.

4. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений образования в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время, с учетом выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, конкретный размер выплаты 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. Выплата за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки.

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
Воспитатель ДОУ, учитель – логопед.		
1	За увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости групп	Выплата устанавливается за каждого ребенка сверх плановой наполняемости группы 7%
	- для детей в возрасте от 1 года до 3 лет из расчета 20 детей	
	- для детей в возрасте от 3 лет до 7 лет из расчета 25 детей	5%
	- для детей в группах с нарушением речи из расчета 12 детей	8%
	- для детей в разновозрастных группах (имеющие три возраста от 3 до 7 лет) из расчета 10 детей	10%
	- для детей в группах комбинированной направленности, при наличии не менее 3-х детей с ОВЗ	8%
2	- за пожарную безопасность и условий охраны труда участников образовательного процесса в ДОУ	50%
3	- за руководство районным методическим объединением	10%

4	- за работу по охране прав детства	10 %
5	- за работу с электронным документооборотом	50%
6	- за работу с сайтом БАРС-Web-Образование, ИС «Электронное дополнительное образование», за работу с сайтом ФГИС «Меркурий», за ведение сайта учреждения, за заполнение поименных списков в ПФ и ФСС	20%

Выплаты, связанные с превышением плановой наполняемости групп в дошкольных учреждениях устанавливаются в зависимости от фактической посещаемости детей за прошедший период.

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 условиями и порядком установления выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Данковского района от 27.12.2022г. № 1558 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования, финансируемых из районного бюджета»

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:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный»;
- выплаты за наличие ученой степени - кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, библиотекарю).
- премии 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.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 60 до 120% должностного оклада;
- заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада;
- работникам в размере от 10 до 350 процентов тарифной ставки.

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

Заместителям руководителя по учебно-воспитательной работе и старшему воспитателю:

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя направлениям;
- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии;
- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы;
- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя;
- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении;

- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя;
- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.);
- наличие открытых занятий, проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами;
- наличие авторских публикаций;
- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования.

5. Ежемесячная выплата заместителям 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.

6. Выплата за наличие государственной награды - почетного звания "Заслуженный", ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

Выплата за наличие государственной награды - почетного звания "Народный", ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу, ставке заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) устанавливается по одному из оснований.

5. Выплата за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета Данковского района» от 06.03.2018г. №224 (в редакции от 20.12.2021г. № 95 и в редакции от 23.12.2022г. № 154) устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория - в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория - в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

6. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда педагогическим работникам устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности.

7. По итогам работы может выплачиваться премия за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения, в размере не более двух должностных окладов (ставок заработной платы, включая установленный повышающий коэффициент), тарифных ставок в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8. **Ежемесячные выплаты за интенсивность** устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников:

1) *Заместителю по АХЧ, заведующему хозяйства (завхозу)* - 165%:

- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения – 40%;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью – 35%;
- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 10%;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности – 10%;
- наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей – 25%;
- своевременная подготовка к новому учебному году – 20%;
- содержание в надлежащем порядке прилегающей территории – 25%.

2) *Делопроизводителю, калькулятору* - 201%:

- за работу с персональными данными сотрудников – 60%;
- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц -35%;
- за качественное ведение специальной документации, связанной с детским питанием – 46%;
- за работу с документами строгой отчётности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде – 60%.

3) *Рабочему по комплексному обслуживанию зданий* - 204%:

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий – 65%;
- своевременное выполнение заявок на ремонт – 60%;
- устранение неисправности электротехнических устройств – 35%;
- участие в общестроительным работам - 44%.

4) *Сторожи* - 199%:

- за уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории 60%;
- за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время- 25%;
- за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды – 25%;
- за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора – 24%;
- за сохранность зданий, построек, зеленых насаждений и их ограждений – 65%.

5) *Младшему воспитателю* 151%:

- за надлежащие санитарное состояние помещений и оборудование - 99%;
- за организацию работы по самообслуживанию детей, соблюдению требований по охране труда - 52%;

Младшему воспитателю (компенсирующих и комбинированных групп) - 131%:

- за надлежащие санитарное состояние помещений и оборудование - 99%;
- за организацию работы по самообслуживанию детей - 12%;
- за сложность работы с контингентом детей дошкольного возраста – 20 %.

6) *Повару* - 202%:

- за эксплуатацию и знание устройства и принципа работы обслуживаемого механизированного, теплового, весоизмерительного, холодильного и другого оборудования, правила его эксплуатации и ухода за ним - 85%;
- за соблюдение санитарных правил содержания пищеблока; правил личной гигиены; способов предупреждения пищевых отравлений – 92%
- за соблюдение санитарных правил раздачи пищи детям – 25%.

7) *Уборщику служебных помещений, подсобному рабочему* – 216%:

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий -171%;

- за соблюдение санитарных правил содержания пищеблока; правил личной гигиены – 45.

8) *Кладовщику* -210%:

- за достоверность учета материальных ценностей -110%;

- за своевременное обеспечение пищеблока продуктами питания - 100%.

9) *Кастелянше* - 210%;

- за достоверность учета материальных ценностей - 110%;

- за поддержание в надлежащем состоянии спецодежды, белья, съемного инвентаря - 100%.

10) *Машинисту по стирке одежды* – 210%,

- за содержание в чистоте мягкого инвентаря - 110%;

- за ведение учета выдачи инвентаря в группы и сотрудникам ДОУ - 100%.

11) *Калькулятору* - 201%:

- за контроль качества поставленных продуктов питания - 95%;

- за ведение документации в соответствии с номенклатурой дел и требованиями бухгалтерского учета и отчетности - 106%.

12) *Шеф-повару* - 162%:

- за проведение инструктажей по технологии приготовления пищи и другим производственным вопросам - 65%;

- за соблюдение работниками правил и норм охраны труда, санитарных требований и правил личной гигиены, производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - 65%;

- за работу по повышению квалификации работников - 32%.

13) *Слесарю - сантехнику* – 204%:

- за надлежащее состояние и исправность водоотливных механизмов и пневматического инструмента – 99%

- за профилактический ремонт инструмента и приспособлений – 105%

14) *Вахтер* – 216%:

- за сохранность зданий, построек, зеленых насаждений и их ограждений – 88%;

- за выполнение работ различной квалификации – 48%;

- за ведение документации связанной с пропускным режимом – 80%.

15) *Специалист по охране труда* – 199%:

- за качество выполненных работ: регулярное проведение обучения работников безопасным методам и приемам труда, инструктажей по охране труда и стажировок в соответствии с нормативными требованиями – 90%;

- работа с конфиденциальными формами - 45;

- за обеспечение структурных подразделений ДОУ нормативными правовыми актами, плакатами и другими наглядными пособиями по охране труда, а также оказание им методической помощи в оборудовании соответствующих информационных стендов – 64%.

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

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые воспитателям за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент показателя в %
1	За пополнение развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей.	10

2	За использование нетрадиционных здоровьесберегающих технологий.	5
3	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (<i>посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием</i>).	10
4	За участие в реализации и работе - инновационных проектов и программ, - стажировочных площадок, - ресурсных центров, - творческих групп, - педагогических профессиональных сообществ.	2 2 2 2 2
5	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: - в социально-значимых акциях (проектах), - фестивалях, - работа в составе жюри.	5 5 5
6	За участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, авторских разработок, <u>рекомендованных</u> администрацией ДООУ, отделом образования Данковского муниципального района, Управлением образования Липецкой области, Министерством просвещения РФ - <i>федерального уровня:</i> Победитель Призер Участник <i>регионального уровня:</i> Победитель Призер Участник <i>муниципального уровня:</i> Победитель Призер Участник.	15 10 5 15 10 5 15 10 5
7	За наличие призеров, победителей, среди воспитанников, - в конкурсах, <u>рекомендованных</u> администрацией ДООУ, отделом образования Данковского муниципального района, Управлением образования Липецкой области, Министерством просвещения РФ <i>федерального уровня,</i> <i>регионального уровня,</i> <i>муниципального уровня.</i>	15 10 5
8	За участие в методической работе ДООУ по реализации годовых задач.	10
9	За обобщение и распространение передового педагогического опыта - на федеральном уровне, - на региональном уровне, - на муниципальном уровне.	20 15 10
10	За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: - участие в акциях, фестивалях, - спортивных мероприятиях.	5 5

11	За участие в работе РМО - показ открытой образовательной деятельности, - выступление из опыта работы.	15 5
12	За открытые мероприятия образовательной деятельности для коллег и молодых специалистов.	10
13	За сдачу норм ГТО: - Золотой знак отличия - Серебряный знак отличия - Бронзовый знак отличия - участие.	15 10 5 3
14	За создание и ведение персонального сайта в сети Интернет на основании Положения ДОУ.	20
15	За предоставление информации о проведенных мероприятиях в новостную ленту сайта ДОУ.	5
16	За наличие публикаций опыта работы в СМИ и профессиональных изданиях.	5
17	За участие в подготовке и проведении мероприятий: - исполнение ролей в мероприятиях ДОУ (не менее 3 ролей); - создание декораций; - создание костюмов к праздникам.	10 10 10
18	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения.	10
19	За участие в работе по благоустройству территории: - групповых участков, - клумб, - оформлению территории ДОУ.	5 5 10
20	За осуществление контроля своевременной РП и оплаты ДО.	10
21	За охват воспитанников кружковой деятельностью более 80%.	10
22	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет.	10
23	За отсутствие обоснованных жалоб родителей воспитанников.	10
24	За наличие грамот и наград: - 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»), за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград; - за Почетную грамоту главы администрации Липецкой области.	15 5
25	Итого:	430

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогу - психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу дополнительного образования за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент показателя в %
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом.	10

2	За пополнение развивающей среды в соответствии с направлением работы.	10
3	За использование нетрадиционных здоровьесберегающих технологий.	5
4	За участие в реализации: - инновационных проектов и программ, - работе стажировочных площадок, - ресурсных центров, - творческих групп, - педагогических профессиональных сообществах.	2 2 2 2 2
5	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: - в социально-значимых акциях (проектах), - фестивалях, - работа в составе жюри (муниципальный, региональный уровень).	5 5 5
6	За участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, авторских разработок, рекомендованных администрацией ДОУ, отделом образования Данковского муниципального района, Управлением образования Липецкой области, Министерством просвещения РФ - <i>федерального уровня</i> Победитель Призер Участник <i>регионального уровня</i> Победитель Призер <i>частному муниципальному уровня</i> Победитель Призер Участник.	15 10 5 15 10 5 15 10 5
7	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников, <u>рекомендованных</u> администрацией ДОУ, отделом образования Данковского муниципального района, Управлением образования Липецкой области, Министерством просвещения РФ - <i>федерального уровня</i> <i>регионального уровня</i> <i>муниципального уровня.</i>	15 10 5
8	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации.	10
9	За обобщение и распространение передового педагогического опыта: <i>федеральный уровень</i> <i>региональный уровень</i> <i>муниципальный уровень.</i>	20 15 10
10	За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: - участие в акциях, фестивалях, - спортивных мероприятиях.	5 5

11	За участие в работе РМО: - показ образовательной деятельности, - выступление из опыта работы.	15 5
12	За открытый показ образовательной деятельности для коллег, молодых специалистов.	10
13	За наличие квалификационной категории:	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
14	За сдачу норм ГТО: - Золотой знак отличия - Серебрянный знак отличия - Бронзовый знак отличия - участие.	15 10 5 3
15	За создание и ведение персонального сайта в сети Интернет.	20
16	За предоставление информации о проведенных мероприятиях в новостную ленту на сайте дошкольной образовательной организации, в социальной сети.	5
17	За наличие публикаций опыта работы в СМИ и профессиональных изданиях.	5
18	За участие в подготовке и проведении мероприятий: - создание костюмов к праздникам; - создание декораций; - исполнение ролей (не менее 3).	10 10 10
19	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения.	10
20	За участие в работе по благоустройству: - клумб, - оформлению территории ДОУ.	5 10
21	За наставническую работу со студентами, молодыми специалистами.	10
22	За отсутствие обоснованных жалоб родителей воспитанников.	10
23	За наличие грамот и наград: - 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), за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград; - за Почетную грамоту главы администрации Липецкой области.	15 5
24	Итого:	430

9. Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам, могут быть установлены по истечении двух месяцев работы на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности, отраженных в предоставленной аналитической справке педагогического работника.

10. Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда педагогическим работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком,

устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период предшествующий отпуску.

11. Выплаты молодым специалистам педагогическим работникам (за интенсивность труда) в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее:

- 50% процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента и учебной нагрузки), оклада в первые два года работы,

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

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

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

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

Результаты оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 2). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 3). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период (Приложение 4).

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

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 5) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного-общественного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственного-общественного самоуправления и председатель выборного органа первичной

профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставят свои подписи и дату согласования и передают в учреждение.

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

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

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

1. Премирование заместителей руководителя осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на ДОУ, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в результате сложившейся экономии по фонду оплаты труда за отчетный период.

2. 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.

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

3. При определении размера премии по итогам работы за год, 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;

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

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

5. Премии заместителям руководителя по итогам работы за год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в результате экономии фонда оплаты труда.

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

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

8. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, 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).

9. 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.

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

11. Решение о выплате премии работникам (в том числе о её уменьшении и лишении) оформляется приказом по учреждению на основании справки, составленной заместителем заведующего.

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

13. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов ДОУ
- своевременное и качественное выполнение поручений, заданий, приказов;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
- Использование ИКТ в образовательном процессе, электронный документооборот;
- активное участие в подготовке и проведении значимых мероприятий проводимых учреждением;
- За высокие результаты по итогам педагогической диагностики;

14. Основанием для невыплаты премии является:

- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение должностных обязанностей;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба.

15. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

16. 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.

17. 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).

18. 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.

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

1. Материальная помощь работникам учреждения оказывается при наличии денежных средств, получаемых от приносящей доход деятельности, по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;

- в связи с юбилейными датами (50, 60 - летием) со дня рождения;

- в связи с уходом на пенсию по старости;

- в особых случаях (несчастный случай, смерть близких родственников, стихийных бедствий, лечение сотрудника и (или) членов его семьи) размер материальной помощи по данному пункту назначается рабочей комиссией.

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

Материальная помощь оказывается работнику в размере 10000 рублей.

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
центра развития ребёнка - детского сада №2 «Ромашка»
Данковского муниципального района Липецкой области».

**Должностные оклады, порядок их установления и другие условия
оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада №2
«Ромашка» Данковского муниципального района Липецкой области**

1. Должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
2. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителя, специалистов и других служащих ДОУ устанавливаются согласно таблице 1 и таблице 1.1. настоящего Приложения.
3. Группы по оплате труда руководителя определяются исходя из количества обучающихся (воспитанников) и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения муниципального дошкольного образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителей.
4. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:
 - а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
 - б) размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности;
 - в) оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

Таблица 1

Должностные оклады, ставки заработной платы руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений образования

Наименование должности	Должностной оклад (руб.)			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1 квалификационный уровень				
Младший воспитатель	6480			
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
Наименование должности	Ставка заработной платы (руб.)			
1 квалификационный уровень				
Музыкальный руководитель; инструктор по физкультуре	9450			
3 квалификационный уровень				
Педагог-психолог	10180			
4 квалификационный уровень				
Учитель – дефектолог; учитель - логопед; старший воспитатель; тьютор	11070			
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей учреждений				
Наименование должности	Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Директор (начальник, заведующий)	19100	16720	14550	12680

Таблица 2

Ставки заработной платы специалистов муниципальных учреждений образования

Наименование должности	Ставка заработной платы (руб.)	Повышающий коэффициент	
		Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень			
Педагог дополнительного образования	9800	0,25	0,1
3 квалификационный уровень			
Воспитатель	10180	0,25	0,1

Таблица 3

*Должностные оклады руководителей,
специалистов и служащих общепромышленных
должностей муниципальных учреждений и организаций*

Наименование должности		Должностной оклад (руб.)				
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»						
2 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ						
Заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией		6140				
Наименование должности		Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)				
		I	II	III	IV	V
Заведующий производством (шеф-повар)		9160	7900	7370	6670	5710

Таблица 4

«Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих муниципальных учреждений и организаций, финансируемых из районного бюджета Данковского района»

Разряд оплаты труда											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Тарифный коэффициент											
1,0	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	1,12	1,14	1,25	1,37	1,52	1,63
Тарифные ставки											
5140	5240	5350	5450	5560	5650	5760	5870	6420	7040	7810	8380

Приложение № 2

(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
.....		

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 № 3

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников _____

(указывается наименование учреждения)

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

(указывается период работы)

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

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20 г.

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

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

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

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 20 г.

_____ (подпись)

(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:
« _____ » _____ 20 г.

(подписи)

(Ф.И.О.)

Выписка из протокола общего собрания работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребёнка – детского сада №2 «Ромашка»
Данковского муниципального района Липецкой области

от 28.12.2022 г.

№ 7

Присутствовали: 44 человека

Отсутствовали: 19 человек (причина: отпуск, болезнь)

Председатель собрания: Неповинных Л.В., заместитель заведующего

Секретарь собрания: Немчинова И.В., воспитатель

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О внесении изменений в «Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с №2 «Ромашка»

1. Слушали: Пинаева Н.Н., заведующий ДОУ, предложила рассмотреть проект изменений в «Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с №2 «Ромашка».

На основании решения сессии Совета депутатов Данковского района «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений и организаций, финансируемых из районного бюджета Данковского района» от 23.12.2022г. № 154, с 1 января 2023 года изменяются оклады работников бюджетной сферы. В связи с этим в Положение внесены изменения должностных окладов и ставок заработной платы работников.

Выступили: Иванова А.С., воспитатель ДОУ, предложила принять изменения в «Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с №2 «Ромашка».

Голосовали: за-44, против-0.

Решили: принять изменения в «Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с №2 «Ромашка» для утверждения заведующим.

Председатель



Неповинных Л.В.

Секретарь



Немчинова И.В.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью

26 (двадцать шесть) листов

Заведующий МБДОУ д/с №2 «Ромашка»

Н.Н. Пинаева



Руководителям образовательных
учреждений.

Уважаемые руководители!

Отдел образования администрации Данковского муниципального района напоминает о персональной ответственности за выполнение целевого показателя по заработной плате педагогических работников.

Согласно письма Управления образования от 01.12.2023 г. №ИЗ4-7462, были скорректированы целевые показатели по заработной плате педагогических работников и составили:

	2023 ГОД	2024 ГОД
-педагогические работники общего образования (без федерального классного руководства)	41520	44840
-педагогические работники дошкольного образования	39029	42150
-педагогические работники дополнительного образования	41520	44840

По итогам работы 11 месяцев, средняя заработная плата педагогических работников составила

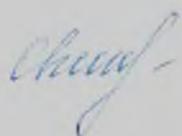
МБОУ СОШ №1 - 36 807руб.;
МБОУ лицей №4- 36 333руб.;
МБОУ лицей №6- 39 510руб.;
МБОУ СОШ с Баловнево- 33 217руб.;
МБОУ СШ с. Бигильдино- 36 306руб.;
МБОУ ООШ с Ивановка- 40 094руб.;
МБОУ ООШ с. Ягодное- 40 518 руб. ; итого по школам- 37608 руб.

МБДОУ № 1 «Солнышко» -36 366 руб.;
МБДОУ д/с № 2 «Ромашка»- 32 895 руб.;
Детский сад № 3- 38 009 руб.;
МБДОУ № 4 «Ягодка» - 41 096 руб.;
МАДОУ № 7 «Сказка»- 36 914 руб.;
МАДОУ № 8 -37 545 руб.;
МБДОУ д/с с Баловнево- 44 509 руб.;
МБДОУ детский сад «Капелька»- 29 784 руб.;
МБДОУ детский сад с. Спешнево-Ивановское- 40 943 руб;
МБДОУ детский сад с. Новоникольское- 42 782 руб;
МБУ ДО Центр детского творчества -35401 руб;
МАУ ДО ДЮСШ- 42050 руб;
МАУ ДО Детская школа искусств им. А.И. Плотнова- 40 449 руб.

Средняя заработная плата складывается из нормативов финансирования на одного учащегося и численности педагогических работников.

По итогам работы за год в учреждениях могут быть премии, которые должны быть направлены на выплаты педагогическим работникам.

И.о. начальника



С.Е.Овчинникова